

議事録（令和2年度の業務執行体制に係る職員の勤務労働条件について）

【大阪市職員労働組合福島区役所支部との団体交渉】

日 時 令和2年3月26日（木）17時45分から18時22分

場 所 福島区役所 4階会議室

出席者 （所属）企画総務課長、企画総務課長代理、企画総務課担当係長
（組合）支部長、副支部長、書記長、執行委員

（組合①）

支部は、11月13日、所属に対し、「2020年度の適正な業務執行体制の確保」についての申し入れを行い、業務執行体制の改編に伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、誠意を持って対応するよう求めるとともに、これまでの経過を踏まえた市民サービスや「仕事と人」の関係に基づいた次年度要員の確保についての考え方を明らかにするよう求めてきたところである。

以降、事務折衝等を通じて、協議を行ってきたところであるが、そうしたことを踏まえ、本日は、次年度の適正な業務執行体制の確保にかかわる所属の回答を求める。

（所属①）

令和2年度の要員確保にかかる課題については、11月13日に申し入れをお受けしたところである。

業務執行体制の構築にかかる課題はこれまでも増して一層深刻な状況のもと、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないことから、所属として、これまで以上に、事務の簡素化による見直し・委託化・再任用化等の多様な手法の活用を徹底することにより、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

については、事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行うものであるが、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、それを踏まえながら、申し入れ項目に対する回答を含め、令和2年度の業務執行体制にかかる所属の考え方を申しあげるので、何卒よろしくお願ひいたしたい。

はじめに、令和2年度の組織について、基本的な考え方をお示ししたい。組織の編成については、簡素かつ効率的なものとなるよう、スクラップ・アンド・ビルドの原則に基づき、組織の肥大化を抑制するとともに、社会経済情勢の変化に対応できるよう取り組んでいるところである。また、市全体として職員数の削減にも取り組んでいる中、各所属が創意工夫を図り、無駄を徹底的に省きつつ、より効果的・効率的な組織マネジメントが求められている。

そのような状況における、当区の要員の増減について説明させていただく。

まずは、令和2年度にむけ、人事室より各所属一律1%見直しの「人員マネジメント」が示されていることから1名削減が求められている。また、当区においては、「単年度措置終了に伴う返還」に基づく対応として、1名削減が求められている。あわせて、要員2名の削減が求められているところであり、業務の見直しにより、市民協働課市民協働担当係員1名、保健福祉課地域福祉担当係員1名を見直す予定である。その一方、区内小学校の通学区域変更に伴い、教育関係業務の体制強化を図るため、教育担当の係員1名、また、近年のコミュニティの希薄化に伴い、市民協働業務の体制強化を図るため、市民協働担当の係員1名の合計2名を増員する予定である。なお、退職者や令和2年4月1日昇任による欠員については補充を行ってまいりたい。

次に、法令などにより要員の基準が定められている職場については、関係局との調整を行い、基準に基づいた配置を行うこととしたい。そもそも法令などにより基準が定められている生活保護等の実施体制については、「大阪市としての配置基準」や「大阪市事情を踏まえて24区総体として要員配置」がなされており、支部と所属間での交渉にはなじまないと認識している。所属としては、円滑な業務執行体制を確立するよう、関係所属に適切な対応も求めてまいりたい。

次に、職員の再任用化についてであるが、フルタイムでの任用を基本に、現役職員と同様に本格的に業務に従事し、再任用職員が培ってきた経験やノウハウを業務に活かすことで、組織力の向上や職場の活性化につながるものと考えている。本務職員に代わる再任用職員の配置については、当該職場の職員の勤務労働条件に影響を及ぼさないことを前提に配置してまいりたい。なお、令和2年度においては、新規定年退職者3名のうち希望者1名と、現在配置している再任用職員13名のうち継続希望の11名については、継続して配置する予定である。

一般事務・技術職以外の免許職員等についても、関係局との調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。

次に、事業担当主事（主事補）の配置について、説明させていただく。そもそも、事業担当主事への転任制度は、技能職員が有する知識、経験及び能力を発揮するための新たな職域を設定し、転任させる制度であり、区役所においては区の新たな地域課題に対し、更なる技能職員の活用及び体制強化を目的として、平成26年度から実施しているものである。令和元年度は防災・防犯など地域課題に対応するため市民協働課市民協働担当へ配置したが、令和2年度においても同じく防災・防犯などの地域課題に対応するため同担当に配置を予定している。また、事業担当主事を設置してから、6年が経過し、同一業務に従事し続けることによるモチベーションの低下、従事業務に制限があることにより市民ニーズの変化等に対応できる柔軟な業務執行体制が図れないことなどの課題解決を図るため、応募時の業務内容にとらわれることなく、これまでの募集要綱に記載している業務であれば、自所属内でのみ人事異動することができることとなったところである。

次に、マイナンバーカードの関連業務については、平成29年2月より窓口業務委託に追加して対応しているところである。平成31年度においても、マイナンバーカードに関する電話対応やカ

ードの管理など、職員で対応しなければならない業務が想定されており、昨年も臨時的任用職員1名を配置してきたところである。令和2年度については、マイナンバーの普及に向けた体制整備として臨時的任用職員2名の配置を行ってまいりたい。

次に、子育て・教育対策関連事業に関わって説明させていただく。複合的な課題を抱える支援が必要な子どもや子育て世帯に対し、教育分野・保育分野・福祉分野による総合的な支援ネットワークを強化するため、令和2年度より、企画総務課企画調整担当から教育関係業務を移管し、保健福祉課内に「子育て教育担当」の新設を予定している。要員的には、これまでの子育て支援室の体制に加え、企画総務課企画調整担当から課長1名、担当係長1名、係員1名の本務職員を配置換えし、さらに会計年度任用職員である「子育てサポーター」や「子育て支援専門員」など9名を配置し、円滑かつ効率的に事業展開できるように実施してまいりたい。なお、教育関連業務のうち「中学生被災地訪問事業」については、企画総務課企画調整担当課長代理が保健福祉課子育て教育担当課長代理を兼務し、事業実施をしてまいりたい。

次に、超過勤務の縮減についてであるが、職員の健康保持の観点等から、ノー残業デーの際には全職員へのメッセージの配信、終業後に管理職から定時退庁を促すなどの取組みや、特定職員に超過勤務が集中しないよう業務の見直しを図るなどの取組みを行ってきた。引き続き、効率的な業務の進行管理に努めつつ、衛生委員会等にて状況を把握し議論を行いながら、超過勤務の縮減に向けた取組みを行ってまいりたい。

次に、会計年度任用職員制度の課題に関わって説明させていただく。「会計年度任用職員制度」に関わっては、今年度の条例化を踏まえつつ、令和2年4月の任用開始に向けて進められることとなる。該当業務における「会計年度任用職員」の配置等に関わっては、関係局と連携しつつ責任を持って対応してまいりたい。職員の勤務労働条件の変更に関わる事項については、所属として誠意をもって対応してまいりたい。

次に、大規模災害発生時の対応について説明させていただく。この間に発生した地震や台風など、大きな自然災害での事態を教訓に、被害に備えた事前対応や職員訓練などにご協力をいただき感謝している。今後も想定される大規模災害等への対応については、関係所属において、都度の対策会議等により検討が行われているところであり、その状況について注視しつつ、所属としても主体的に実態把握や検証等を引き続き行ってまいりたい。また、災害発生時やそれ以降の通常業務も含めた体制構築等について、職場混乱を起さぬように責任をもって対応してまいりたい。さらに、被災自治体への支援等については、引き続き関係機関と連携して、柔軟に対応してまいりながら、その際には、派遣職員の労働条件はもとより、派遣する職員の職場の業務執行体制の確保にも十分配慮が必要であると考えており、勤務労働条件に影響をきたす事項については、交渉事項として、誠意を持って対応させていただきたい。

いずれにしても、区役所の体制再編が職員の過重労働や市民サービス低下に繋がることのないよう、所属として責任を持って執行体制を構築してまいります。

以上、申し入れ項目に関わる内容について、所属として回答申し上げたが、当区における令和2年度の業務執行体制にかかわっては、厳しい要員状況のもとではあるが、スリムで効率的な業務執行体制をめざし、事務の簡素化による見直しを行うことなどにより、職員の勤務労働条件を確保できる業務執行体制の構築を行ってまいりますので、よろしくお願ひしたい。

(組合②)

今、所属から、来年度に向けた「業務執行体制の確保」に向けた考え方が示されたが、支部として何点か指摘しておきたい。

■ 1%のシーリングについて

来年度要員にかかわっては、各所属に一律1%のマイナスシーリングが課せられているが、現場を顧みず職員数の削減計画の達成に向けた数字合わせとも言えるような人員削減には反対であり、一方的にこのような内容が示されることには強い憤りを感じざるを得ない。今回の減員について「所属長の創意工夫」による「スクラップ・アンド・ビルド」での対応とされているが、どの業務において1%分の業務を減ずる考えであったのか示していただきたい。

■ 「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）」について

昨年に引き続き、区長会議は次年度に向けた「各区役所の職員配置数について（提言）」について昨年11月22日に協議し、2020年4月1日付で2名増員を2区、1名増員を1区、1名減員を5区、その他区は現状維持、等とする「提言」を決定した。当区については、現状維持区にされているが、配置数を導く検討内容や対応、公表時期など、問題があるものと認識する。我々として、「区役所間における職員配置数の差異」については、各区の歴史的経過をはじめとしたそれぞれの特殊事情による「必要な差異」や、橋下市長就任以降「自律した自治体型の区制運営を推進」するとして、独自業務を含め各区役所所属の権限による区政運営が行われてきたこと、市内中心部のタワーマンション化や都心回帰により中心区に偏って人口が増加したにも関わらず要員措置が行われてこなかった結果などによるものであり、「アンバランス」ではなく「要員の不足状況に濃淡がある状態」と認識している。また社会制度変革に伴う区業務量の変化、また局からの権限移譲の影響により業務量が増加していることなど、そうした実態を鑑みず、本来あるべき適正な職員数を導こうとせず、「24区役所間での要員奪い合い」を生じさせている姿勢は大きな問題を持つものと言わざるを得ない。とりわけ「標準配置数の算出手法」における指標の数値に関わっては、直近の数値に時点修正を行っており、若干の指標の見直しも行われているものの、標準配置数の数値が多くので前回と比べ異なる結果となっていることから、指標・標準配置数の信憑性・信頼性に疑義が生じており、前回「提言」に基づき実行された増減員の責任性も問われる事態となっている。「区役所

における職員の適正配置（区間アンバラ是正）問題について所属としての認識を求めるとともに、市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにすること、さらに必要な要員配置を行うことなど、所属としての責任ある対応を求めておく。

■総務課関連

「会計年度任用職員の労務管理関係」

2020年4月から新たに設置される「会計年度任用職員」については、本務職員と同等の労務管理（目標管理・健康診断等）が求められることとなり、これまで事業担当である他局が担っていた分（生活保護担当の嘱託職員等）も含めて対応することとなることから、人事担当等での業務負担が増加することが予想されている。また、それぞれの課における負担増も想定されることから、所属として実態を把握しつつ、体制整備を含めて責任ある対応を求めておく。

「選挙関係」

選挙事務については、この間の要員減で区役所職員のみでは対応不可能になり局職員の応援を頂いて、何とか選挙執行体制が構築できている。特に選挙に関わっては選挙事務の経験からなる正確さが必要とされるが、そういった経験のある職員が減少しているのが現状である。今後の責任ある選挙執行体制構築に係る所属としての考え方を示されたい。

「国勢調査関係など」

2020年10月1日を基準にして行われる国勢調査の対応について、経常業務に支障をきたすことのないよう体制確保を行うことが必要である。また、再度の「住民投票」が11月にも実施されることが濃厚になっていることから、あわせて現場混乱を生じさせることのないように対応することが求められている。現時点での所属の認識を明らかにするとともに、今後の責任ある対応を求めておく。

■市民協働課関連

この間の人員削減により大規模災害発生時の行政対応について深刻な人手不足が懸念されている。職員が安心して従事できるように、労働条件の確保や災害時の庁舎内設備の整備、一部の担当職員に負担が集中しない体制・ルールづくりなどが必要である。住民の生命・安全を守ることは自治体としての当然の責務であり、十分に対応できる体制や労働条件を確保するよう強く求めておく。また、昨年台風19号による被害を受けた福島県須賀川市への職員派遣等が実施されたが、今後こうした大規模災害発生時においては、区役所職員の現地派遣・支援等が想定されることから、派遣職員の勤務労働条件はもとより、出身現場の業務執行体制の確保に関わって、十分な交渉・協議を求めておきたい。

■保健福祉課関連

「地域福祉・子育て支援関連（五法・虐待・権利擁護・子育て支援）」

福祉五法現場においては、以前は「暫定的配置基準」にもとづく業務量の積み上げのもと業務執行体制の構築を図ってきた経過がある。しかしながら、近年は区長のマネジメントの一部となり、本来あるべき「仕事と人の関係」にたった検証がされているとは言い難い状況となっている。一方、近年の高齢者や障がい者の権利擁護意識の高まりから成年後見制度の市長申し立てにかかわる業務へのニーズも増加している。このように、福祉五法現場では、行政ニーズの増加や度重なる法律や制度改正が行われるなか、現場の労働時間も長時間となっており、現在の人員では対応が困難ではないかと危惧している。大阪市課題として要員課題も含めて抜本的に改善する必要があると支部は考えるが所属の考え方を示されたい。さらに、子育て支援関係業務において、要保護児童にかかる個別ケース対応や時間外に及ぶ関係者会議など、業務量が増加している。特に虐待事案はより専門性が求められる業務であり、精神的負担も大きい。さらに DV 対応や保育所担当業務をはじめ、子育て支援に関わる業務量は年々が増加している。子育て支援業務体制に関わる体制について、所属としての責任ある対応を求めている。

「生活保護実施体制と会計年度任用職員関連」

4 条任期付職員の任用については、2020 年度以降も「再々導入」することが決定されたが、すでに導入以降 10 年が経過しようとしており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。任期付職員が担ってきた業務の重要性からすれば、安定的な雇用への道筋と大幅な処遇改善を行うべきであると考えており、所属の責任ある対応を求めている。

生活保護現場の実施体制については、区連と福祉局との間で別途交渉・協議が行われているところであるが、現在の区役所の生活保護現場は社会的セーフティネットにかかわる的確な行政対応が求められ、様々な方策で保護の適正化が進められる中、年金制度など社会保障の制度改正への対応もあいまって年々に厳しい職場実態となってきている。とりわけ、被保護高齢世帯に対する支援体制の変更が行われると聞き及んでおり、具体には、高齢者世帯担当の会計年度任用職員が担うものとして、これまでの「訪問調査等担当」の業務を一部変更し、新たに「支援プログラム担当」を設置して業務実施するとしているが、欠員の問題や CW 業務への影響など多くの課題があるものと認識している。

また、会計年度任用職員の欠員問題は CW 業務のみならず医療担当部門でも大阪市全体では欠員が生じておりすでに 5 月 1 日再募集の手続きになっていると聞き及んでいる。また他課の会計年度任用職員募集でも欠員が生じないか現場不安を生じさせている状況である。当区として次年度に対する欠員状況と合わせて、今後、現場混乱を生じさせず、生活保護や五法職場における十分な実施体制の確保に向けて、所属の責任ある対応を強く求めている。

■窓口サービス課関連

「窓口業務民間委託」

窓口業務民間委託開始から 7 年が経過する中、現場では事業者へ委託している業務（受付対応・

システム入力等) に関して経験をもたない担当職員が増加している。また、今般の「偽装請負」防止対策としての「運用変更」により、差戻し案件のシステム処理等が生じることから、それら業務に対応する体制やスキル確保に向けた対応が必要になることは必然であり、所属としての責任ある対応を求めている。

「マイナンバー関係」

マイナンバーカードの普及に向けた体制整備について、すでに本年 1 月よりスタートしているが、臨時的任用職員の採用やそれに伴う区における事務スペースの確保、さらには管理監督者も含めた区職員の関与も含め、当区への対応に関わって説明を求めたい。さらに、「マイナポイントを活用した消費活性化策」についても同様に区において事業実施に伴うスペースの確保等が課題となっており、あわせて所属としての対応について説明を求めたい。いずれにしても、現場混乱を生じさせず、業務実施体制の確保や職場環境整備等において、所属としての責任ある対応を求めたい。

■メンタルヘルス課題

メンタルヘルスの課題であるが、メンタル不調発生率の高い職場は、民間では優良な組織とは言えないものと認識しており、公務職場も例外でないと考えている。良質な公共サービスの担い手は人であり、安全衛生委員会等を通じた実効性のある取り組みを模索するのはもちろんのこと“働く人”を大切にする職場風土づくりに向けた所属の責任ある対応を強く求めておく。

■新型コロナウイルス感染症対策

今般の新型コロナウイルス感染症については、全世界的規模で社会生活に大きな影響を及ぼしているところであり、正確な情報不足からくる不安感の増大や住民生活の多様性からも常に感染拡大の危険性をはらんでいるところである。そのような中で、他都市では区役所職員において感染者が発生し、速やかに家族含めて全職員の検査が行われている。当区においても区役所職員やその家族が感染した場合などにおいて、現場混乱を最小限に抑え、市民サービスを提供していく区役所現場の業務執行体制についても大規模災害時と同様に常に検討しておく必要があると思うが、所属の考えを示されたい。

以上、各課題にかかる支部の考え方を述べたが所属の現時点での考え方を示されたい。

(所属②)

ただ今、組合側から数点にわたる指摘を受けたところであるが、指摘事項については所属として十分認識しているところである。

来年度業務においては、体制再編による事務事業の整理・統合に伴う効果、また各課における事務改善・整理等の取り組みや関係局への働きかけ等を通じて果たしてまいりたいと考えているところであり、現場では各課長を先頭にしつつ所属一丸となって推進していく所存である。引き続き、真に

必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。そうした立場で、今回の一律1%見直しの「人員マネジメント」については、先ほども触れたが、保健福祉課地域福祉担当係員1名を見直す予定である。

いずれにしても、今回の見直しに伴う今後の影響については所属として把握しながら、真に必要な市民サービスの低下を招かず、職員の勤務労働条件を確保できる業務執行体制を収集するべく、効果的・効率的な組織マネジメントを行ってまいりたい。

また、区長会議が決定した「各区役所の職員配置数について（提言）」について当区においては、配置数の増減はないが、これも先述のとおり、「単年度措置終了に伴う返還」に基づく対応として、業務の見直しにより、市民協働課市民協働担当係員1名を見直す予定である。その一方で、係員2名を増要望し、教育関係業務、市民協働業務の体制強化を図るため、地域福祉課子育て教育担当係員と市民協働課市民協働担当係員をそれぞれ1名増員する予定である。

また、総務課関連業務の選挙執行体制については、指摘のとおり専門性があることからその育成が課題であり、実際に選挙事務を担当しながら知識を習得することが必要だと考える。そのためには、計画的に選挙事務担当職員を異動させることで、継続的に責任ある選挙執行体制を構築してまいりたい。また、令和2年度については、11月にも再度の住民投票が予定されており、期日前投票を含めた選挙事務についても、所属の責任において各課の業務に支障をきたさないよう対応していきたいと考える。

10月1日を調査期日とした、国勢調査関係事務についても、過去の実施体制を検証し、円滑な事務執行と職員の負担軽減が図られるような、新たな執行体制を検討中であり、選挙事務との輻輳も見据えながら、現場に混乱を来すことのないよう、所属の責任において対応してまいりたい。

大規模災害時における職員派遣については、十分に所属の責任において勤務労働条件の確保はもとより、出身職場の業務執行体制の確保を行っていききたいと考える。

保健福祉課関連業務の地域福祉関連業務については、ご指摘のとおり以前は業務量積算方式で業務執行体制の構築を図り、近年は区長マネジメントにより図られる状況ではあるが、虐待防止・DV関連業務・子育て支援業務など行政ニーズの増加や制度の改変に伴う業務対応など大阪市課題として対応すべき課題も多く要員課題を含め、慎重に対応していきたいと考える。

生活支援担当関連業務について、とりわけ生活保護実施体制に関わる要員配置については、先般確定した配置基準を踏まえた体制を構築してまいりたい。生活保護関連業務については、ご指摘のとおり、年々に厳しい状況になってきていることは認識しており、引き続き関係先に働きかけつつ、所属として責任ある対応をしていきたい。

高齢者自立支援プログラムに基づく「被保護高齢者世帯支援プログラム職員」新設については、当区においても、現在2名配置している高齢者世帯訪問嘱託職員のうち1名を振り替えて会計年度任用職員を配置することとしており、現場での課題検証をしつつ関係局に働きかけてまいりたい。

また、会計年度任用職員の欠員状況について当区においては、応募者が極端に少なかったことなどの理由から、現時点で五法エリアの「4歳児訪問事業従事職員」で1名、窓口サービス課の「国民健康保険料の徴収及び滞納整理等事務職員」で1名の計2名の欠員が発生しているが、職員の労働条件を確保しつつ、できるだけ早急に欠員が解消できるよう努力してまいりたい。

窓口サービス課関連業務の住民情報担当業務委託については、引き続き、現場混乱と市民サービスの低下が生じることのないように、所属として責任をもって対応してまいりたい。また、業務委託に伴う事務スキルの継承の課題なども認識しており、所属としても関係局と連携しつつ、問題解消に向けて努力してまいりたい。

マイナンバーカードの普及に向けた体制整備について、全市的には本年1月よりスタートしているが、当区においては令和2年4月から臨時的任用職員2名を配置する予定であり、窓口・事務スペースとして1階待合ロビー内のスペースを確保しているところである。当該職員の管理監督も含め、業務実施体制の確保や職場環境整備等において、所属として責任をもって対応してまいりたい。さらに、「マイナポイントを活用した消費活性化策」にかかる「マイナポイント特設ブース」についても、引き続き1階通路奥のスペースを使用させることとし、あわせて所属として関係局と連携しつつ対応してまいりたいと考えている。

メンタルヘルスの課題については、衛生委員会で議論を行いつつ、メンタルヘルスの要因となる職員の健康管理や超過勤務の削減に努め、職員が安全で安心して働ける職場づくりを所属として責任を持って対応していく。

なお、来年度における業務執行体制の確立にあたり、事務事業の精査を行いながら、必要な体制を確立していきたいと考えており、各課における事務改善・整理等の取組みや関係局への働きかけ等を行った上で、所属一丸となった対応が必要であると考えている。

先程の数点の指摘を踏まえた上で、所属として、新たな行政ニーズに適切に対応するためには、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取り組みとともに、事務の簡素化による見直しや委託化等によって、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考える。事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行い、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えているのでよろしくお願いしたい。

区職員から新型コロナウイルス感染症の陽性が判明した場合の対応については、各区と連携を図

りながら当区においても独自に区役所業務の経験調査や優先すべき業務の検討をすすめ、緊急の事態に備え取り組んできたところである。市民は当然ながら、職員もふくめた人的安全性を最優先し、仮に担当単位で自宅待機となった場合においても、相互応援等による業務の継続体制については、十分に所属の責任において勤務労働条件の確保はもとより、応援元担当の業務執行体制の確保についても行っていきたいと考える。

(組合③)

現時点での所属の考え方が示された。

この間、要員課題については、労働組合にとって厳しい内容であっても「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じ事務事業の見直しも含めて労使決着を行ってきたところである。従って「事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編についても交渉・協議事項として誠意ある対応を求めている。

加えて、1%のマイナスシーリングや区役所における職員の適正配置にかかる要員について、業務の詳細な内容も示されることもなく、我々としては経過として問題を持つものと認識する。

また、福祉五法関連職場や窓口委託での「偽装請負」防止対策などにかかる勤務労働条件について、大阪市トータルとして取り扱われるべき課題であり、支部一所属交渉にはなじまず、限界が生じているのも事実である。

そのうえで、本日の所属回答は次年度の業務執行体制構築にかかる「結果」について述べられたと認識している。所属の経営努力は認めるところであるが、「適切な仕事と人の関係を精緻に検証・検討し、必要な要員を配置」するために支部・所属で判断に至る十分な情報提供や協議が行われたとは言い難い。しかしながら、新年度が目前に迫り、本日の回答が所属としての最終回答であるとするならば、一旦確認することとする。

繰り返すが、現場における業務執行をスムーズに進めるためには、労使による十分な意思疎通が前提である。また、職場における業務の遂行は、超過勤務の増加や、サービス超勤の上に成り立たせるものでは当然になく、所属として責任ある対応を求めるとともに、支部としても引き続き職員の勤務実態について検証を進めていくこととする。

いずれにしても2020年度要員問題については、引き続き取り組む課題があるものと認識しており、年度当初の勤務労働条件に比べて影響を与える事態が生じた場合は、我々の指摘に対して誠意をもって対応することを強く要請し、本日の交渉を終えることとする。