

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 令和元年 11 月 13 日（水） 18 時 1 分～18 時 39 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
（支部）支部執行委員 3名

（組合）

それでは「2020 年度の要員確保」について申し入れを行う。

<申し入れ文>

申し入れにあたって、所属の基本的な認識を質しておきたい。

我々、区役所現場で働くものとしては、市民サービスの確保は極めて重要な課題であり、安易な切り下げは許されるものではないと考える。まして、職員数の削減計画達成に向けた数字合わせとも言えるような人員削減については反対であり、業務内容・業務量に見合った執行体制と、労働強化をきたさない要員配置が必須であると認識している。

この間繰り返し申し上げてきたが、各現場において、コンプライアンスや服務規律の徹底については声高に叫ばれてはいるが、そこで働く者の労働条件については決して守られているとは思えない状態にある。職場のワークルールもコンプライアンスと同様、当たり前前に守られるべきルールであり、その履行は当然所属の責任において行われるべきものである。

この間、ワーク・ライフ・バランスの推進を名目として超過勤務の縮減もしきりにうたわれているが、業務がスクラップされず、また必要な要員配置もされない現状においては、かえって現場に負担を強いる結果ともなっている。「仕事と人の関係」の上に立った業務執行体制の構築がなされてきたのか市側・所属としての使用者責任を厳しく問わざるを得ない。言うまでもないが、職場における業務の遂行が、超過勤務の増加や年次有給休暇等の未取得日数の増加といった労働環境の悪化の上に成り立つものではない。

この間、要員問題については「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じて労使決着をめざしてきたところである。2020 年度業務執行体制の構築や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申し入れる。また、結果として勤務労働条件に影響を及ぼさない場合であっても、執行体制の改編などを行った場合については、「仕事と人」の関係整理等、所属として責任を持って判断がなされた経緯とその内容について十分な情報提供を適切な時期に行うよう求める。

そのうえで、所属としての次年度要員確保の考え方を明らかにされたい。

(所属)

ただいま、令和2年度の業務執行体制について、必要な勤務労働条件の確保を図るよう
に申入れを受けたところであるが、現時点での来年度業務執行体制についての当区の考え
を示したい。

本市では、厳しい財政状況のもと、市政のあらゆる面から抜本的な改革を進め、財政再建
に向けた取組を行ってきた。

また、平成24年7月に策定した「市政改革プラン」等に基づいて、歳入の確保、施策
や事業の聖域なきゼロベースの見直し、徹底したムダの排除などに取り組み、収入の範囲
で予算を編成することを基本とする規律ある財政運営を進めてきた。

しかしながら、「令和2年度 市政運営の基本的な考え方」において、本市財政は、人
件費や投資的・臨時的経費の抑制を図ってきているものの、最も税収の多かった平成8年
度決算と比較すると、税収が1割以上減少する一方で、生活保護費等の扶助費は約2.5
倍、市債の償還のための公債費は約2倍に増嵩するなど、義務的な経費が高い伸びを示し
ている。

今後の財政収支概算（2019年度～2028年度）では、期間半ばに通常収支不足が一旦解
消する見込みであるものの、万博関連経費の増に加え、高齢化の進展等に伴う扶助費の増
や、投資的事業の財源として発行する起債償還の増等により、期間後半からは再び収支が
悪化する見込みであることから、依然として厳格な財源運営が求められている。

また、最終年度を迎えた「市政改革プラン2.0（平成28～31年度）」においても、少子
高齢化等により税収の確保が難しくなる中で、情報化や、グローバル化の一層の進展など
の社会経済情勢の変化に対応するため、歳出の削減等、ムダを徹底的に排除し効果的・効
率的な行財政運営をめざしたこれまでの取組を継続しながら、ICTの活用や経営システ
ムの見直しにより、安定した財政基盤の構築をめざすとともに、業務執行の効率化、市民
サービスの向上を図ることとしており、「令和2年度以降の市政改革計画について（基本
的考え方）〔案〕」においても、「市民サービスの向上」「コスト削減」「スピードアップ」
をめざし、ICTを活用した市民サービスの向上や官民連携、働き方改革などに取り組むこ
ととしている。

当区としても、スリムで効率的な業務執行体制をめざしつつ、ますます複雑・多様化す
る市民ニーズや地域社会の課題に的確に対応するためには、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、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取組ととも
に、事務の簡素化による見直し等によって、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ている。

事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案、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

よって職員の勤務労働条件に変更が生じる場合については、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、よろしくお願ひしたい。

(組合)

ただ今、所属から「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」とした基本的な考え方が示された。この間、施策や事業のあり方について具体の考え方が明らかにされぬまま、一方的に職員数の削減計画達成に向けた数字合わせともいえる「人員削減」が推し進められているが、極めて問題であることを強く指摘するとともに、業務内容・業務量に見合った執行体制と、労働強化をきたさない要員配置が必須であると認識している。

我々としても、事務事業の見直しそのものを否定するものではないが、行政業務を見直すにしても、市民サービスの低下を招くことは許されるものではなく、必要な人員を的確に配置し、十分な執行体制を構築しなければならないと認識しており、所属として「仕事と人」の関係整理にもとづいた、慎重な検討と、それに見合った要員配置を行うよう強く求めておきたい。

また、改めて交渉のあり方について所属の認識を確認しておきたい。そもそも、地公法55条には、適法な交渉事項について適法な交渉の申入れがあったときは、当局はその申入れに応ずべき地位に立つとされている。少なくとも、来年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保に関する申し入れは、こうした「適法な交渉」に該当することから、我々からの申し入れに対して、地公法にもとづいて団体交渉に応じるのは当然と考えており、所属としての確認を求める。

そのうえで、何点かにわたり我々の考え方を示しておきたい。

1. まず、2020年度の業務執行体制について、本年4月に職員配置がなされてきてから、すでに6か月あまりを経過しているが、現時点における職員の勤務労働条件への影響について所属としての認識を明らかにされたい。
2. 近年の要員交渉において、所属側からは判断に至る十分な情報提供はされず、「勤務労働条件に影響を与えない」という一方的な見解のもと、年度末に単に執行体制構築にかかる「結果」についてのみ述べられており、連年、大綱了解に至らない結果となっている。勤務労働条件への影響を与える範囲については「方針が決定」した後では遅きに失しており、回答の根拠となる資料や書面を一切提示しないような行為も、交渉においては許されるものではない。「根拠資料」として交渉中または事前に、当然示されるべきものと考えているので、強く指摘しておく。そのうえで所属側には、このことをふまえ、今後誠意ある交渉・協議を行うよう強く求めておく。

3. 各区において、区長マネジメントによる区政改革が進められている。当区において、次年度以降新たな事業展開が行われるのであれば、その内容を明らかにされたい。また、その場合の業務執行体制を構築することにより、勤務労働条件に変更が生じるのであれば、そのことについても明らかにされたい。
4. 区役所における職員の適正配置について、昨年に引き続き、区長会議において検討が進められている。仮に区役所職員総数が変わらない中で適正配置が実施された場合、区役所「間」での「要員数の綱引き」といった状況を招くこととなり、現場混乱をきたすことが危惧される。また職員数が減員されれば、職場に労働過重を招き、それによって市民サービスの後退につながるものが危惧される。少数区である当区の業務執行体制に大きな影響を及ぼすことから、時期を逸さない適宜の情報提供など所属の丁寧な対応を求めるとともに、労働過重や市民サービスの後退、現場混乱を生じさせないように区長会議等への働きかけなども求めたい。
5. 本務職員に代わる再任用職員の配置については、再任用を希望する職員が、これまで培ってきた能力・知識・経験を十分に発揮し安心して働き続けることが出来る労働環境の整備が必要と考えている。また、その一方で、職域の開発については、共に働く現役世代も安心して働ける環境づくりが必要であり、所属としても主体的に検討するなどとりくみを求めている。
6. 「事業担当主事（補）」への転任制度については、その職域を限定していることなどもあり、我々としてもそれぞれの現場における業務実態を踏まえた責任ある対応が必要であると考えており、所属責任が十分果たされるよう求める。また、現業職員の事務転任後の配置などの取り扱いについても丁寧な対応を求めている。
7. 待機児童解消に向けた対策として、昨年4月から区役所庁舎内での保育施設が設置・開所されている。これによる、庁舎管理上の問題や区役所職場の環境変化などについて十分に把握しつつ、必要な体制確保について所属の責任ある対応を求めている。
8. 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は、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。所属として責任ある対応を求めている。また、長期にわたる対応となることが予測されることから、勤務労働条件に変更が生じる場合は、時機を失さずに我々と交渉・協議等を行うように求めている。

9. この間、24 区役所での住民情報担当業務、また一部区役所では保険年金担当業務において民間委託化が実施されている。今後、当区でのその他業務について「委託化」が検討されているのであれば、当然のごとく組合員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、適切な時期に十分な交渉・協議を行うよう求めておきたい。また、住民情報担当業務における委託契約に関わっては、「偽装請負」防止対策等が盛り込まれた対応についても、当区は順調に推移していると聞き及んでいる。一方で国がマイナンバーカード普及を進めるため、令和4年度を終期とした「交付円滑化計画」の策定を自治体に求めている中、当区においても今後、マイナンバー関連業務が大幅に増大することが見込まれている。このように大きな増要素に対しては市民サービスの低下や現場混乱をきたさないように、体制強化とし要員配置が必要なものとする。この間の委託契約より職員は大幅に減員されており、現場業務に大きく影響を与えることから、必要な要員配置（管理監督者としての管理職の配置も含む）は当然であると考えており、所属としての責任ある対応を求めておく。
10. 福祉五法業務に関わる課題については、各区において区長マネジメントによる人員配置が行われている現状があるが、我々としては24区ベーシックに行われるべき業務であると認識する。特にこの業務に関わる要員問題については、個別業務量を精査し業務量積み上げにより体制確立をはかってきた経過もあり、本来、社会福祉・保障制度の変革等に伴う現場への影響を踏まえた対応が必要であることは言うまでもない。所属として責任ある対応を求めておきたい。また、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おり、業務量に見合った体制整備が必要であることから、所属としての責任ある対応を求めておきたい。
11. 生活保護実施体制に関わっては、区長マネジメントに基づく要員配置ではなく、全区的な配置基準によって配置されるものであると認識している。そのうえで生活保護現場においては、ここ数年来、債権回収に関わる業務や生活保護の適正実施への対応などの繁忙実態が顕著である。所属に現場実態を踏まえた丁寧な対応を求めるとともに、配置基準そのものが実効あるものとなるよう関係局に対して強く働きかけるよう求めるものである。また、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。また、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。

12. 区役所における窓口現場の特徴でもあるが、開庁前の準備作業や閉庁後の整理作業に関わっては、必要な準備や整理作業は当然業務であるとともに労働条件が担保されるべきであり、決して職員の「自発性」に頼るものではないと認識している。所属として、現行の職場実態を把握したうえで、問題解消に向けた責任ある対応を求めている。
13. 先に述べた「区役所間の職員の適正配置」の課題、さらに、この間のマイナンバーにかかわる業務や大規模災害時の職員派遣、空き家対策事業、その他全区で実施される新規事業等については、それらの業務の内容や要員配置の検討が区長会議や関係局で行われている。これら 24 区役所全体の勤務労働条件に影響を及ぼすこととなる業務課題については、支部・区所属ごとでの対応は自ずと限界が生じることから、24 区役所に共通した課題について交渉委任を受けた区役所支部連絡協議会と関係局がしかるべき時期に課題整理や交渉を行うべきであると認識する。所属として、市側・関係局への働きかけなどを含めた対応を強く求めている。
14. 近年続発する大規模災害に関わっては、発災時の初動体制について、交通網の停止などにより体制確保が困難な状況が明らかになっている。災害時に耐え得る体制の強化や、直近参集などの機能、さらには災害時における経常業務体制の在り方、引き続き被災者への対応等を含め、現場実態を踏まえた検討がさらに求められていることから、所属としてもさらに実態把握しつつ、市側・関係局への働きかけなどを含めた対応を強く求めている。一方、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・支援等も想定されることから、勤務労働条件に影響が生じる事項に関わって、十分な交渉・協議を求めている。
15. 2020 年 4 月から新たに設置される「会計年度任用職員」に関わって、見直し対象となる非常勤嘱託職員の雇用の確保については十分な配慮が必要である一方で、職種職域、行政業務としての継続性、必要性、業務量などの検証を行った上で、総務省通知を最低限のものとして「常勤職員」とすることも求められている。とりわけ、区役所においても多くの対象職場・職員が存在していることから、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置することを踏まえつつ、体制確保を行うことはもちろんのこと、現場混乱を生じさせることのないよう所属として責任ある対応を求めている。

16. 超過勤務が多い部署も連年にわたって固定化している。所属として実態を把握しつつ、恒常的な超過勤務について抜本的な解消のための対応を求めておくとともに、具体的な要員配置を含む実効性ある対応を行なうよう強く求めておきたい。

いずれにしても、区役所現場における業務に関しては「仕事と人」の関係整理による業務量に見合った業務執行体制が必要であると認識しており、職員の労働条件が担保された体制整備を行うよう強く求めておく。

そのうえで、勤務労働条件に影響を及ぼす内容に関しては、支部・所属間での十分な交渉・協議が必要であると認識しており、所属としても円滑な協議が行われるよう、誠意を持った対応を行うよう求めておきたい。

(所属)

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。

私どもとしても、複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応するためにも、事務の簡素化による見直し・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ている。

また、適切な時間外勤務の執行管理はもちろん、長時間にわたる時間外勤務は、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、ワーク・ライフ・バランスにも支障があることから、日常的に効率的な業務の進行管理に十分に努め、時間外勤務を必要最小限にとどめるよう、職員の時間外勤務の状況を踏まえながら、引き続き、縮減に向けた取組を全庁的に行ってまいりたい。

勤務労働条件に関する交渉にあたっては、交渉に関わる必要な資料を提供することは当然と考えており、地方公務員法や大阪市労使関係に関する条例の趣旨を踏まえながら、丁寧に対応してまいりたい。

そのうえで来年度の業務執行体制の確立に当たっては、事務事業の精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたいと考えている。

1. 令和元年度の業務執行体制について、本年4月に職員配置を行い、6か月が経過する中、現時点では職員の勤務労働条件に影響を与えるものはありませんが、今後、新たな業務増などにより影響を与えるものが発生した場合は、適切な時期に十分な協議に努めてまいりたいと考えている。
2. 勤務労働条件に関する交渉にあたっては、交渉に関わる必要な資料を提供することは当然と考えており、地方公務員法や大阪市労使関係に関する条例の趣旨を踏まえながら、丁寧に対応してまいりたい。

3. 当区における次年度以降の新たな事業展開については、事務事業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として、慎重に検討してまいりたい。その上で、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をもって対応してまいりたい。
4. この間、区長会などで検討が進められている「区役所における職員の適正配置」については、時期を逸さない適宜の情報提供など丁寧な対応を行なってまいりたい。
5. 再任用の課題については、再任用職員も現役職員と同様に本格的業務に従事することにより、組織力の向上・職場の活性化に繋がるものとして、十分な労働環境の整備に努めてまいりたい。
6. 事業担当主事（補）等の転任制度については、市全体に関わる課題であり、所属単独での対応は困難と考えるが、今後も検証を行い、関係局と十分に協議してまいりたい。
7. 区役所庁舎内への保育施設については、引き続き庁舎管理上の問題や職場環境の変化などによる勤務労働条件の変更を生じさせることなく、職場に混乱をきたさないように丁寧かつ責任をもって対応してまいりたい。
8. 令和2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は、経常業務に支障をきたすことのないように体制確保を行うことが必要であり所属として責任をもって対応してまいりたい。また、長期間におよぶ対応も想定されることから、勤務労働条件に変更が生じる場合は、事前の資料提供を含めて誠意をもって十分な協議等を行ってまいりたい。
9. 現時点では、来年度に住民情報担当業務以外についての「委託化」は検討していないが、今後、発生する場合は、適切な時期に勤務労働条件に係る十分な協議に努めてまいりたいと考えている。また、国におけるマイナンバーカードの普及促進の取組を受け、マイナンバー関連業務の増大が見込まれている点については、業務量に応じた体制確保を関係局と協議しながら責任をもって対応してまいりたい。
10. 保健福祉業務に関わって、ご指摘のとおりこの間業務量積算方式で体制を確立した経過を持っている。いずれにしても連年にわたる制度の改変に伴う業務対応など大阪市として対応しなければならない課題も多く慎重に対応してまいりたい。また、子育て支援業務に係る「子育て相談支援員」等の新規配置など体制強化に向けた具体業務内

容や体制については、時期を逸さない適宜の情報提供とともに所属として責任をもって対応してまいりたい。

11. 生活保護実施体制に関わっては、引き続き、業務内容や業務量に見合った業務執行体制を関係局と協議しながら構築してまいりたい。また「4条任期付職員」の処遇改善については、市全体に関わる課題であり、所属単独での対応は困難と考えるが、業務の重要性については認識しており、勤務労働条件に影響がある場合は、十分な協議に努めてまいりたいと考えている。
12. 区役所における開庁に向けた必要な準備や整理作業は、当然業務と認識しており、その業務量に応じて適切に対応してまいりたい。
13. 「区役所間の職員の適正配置」の課題、生活保護実施体制、福祉五法業務やこの間のマイナンバーに関わる業務、大規模災害時の職員派遣、空き家対策事業、その他全区で実施される新規事業等については、大阪市として対応しなければならない課題も多く、所属単独での対応は困難と考えるが、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を関係局と協議しながら構築していくとともに職員の勤務労働条件の変更が生じる場合は、誠意をもって対応させていただきたいと考えている。
14. この間、10月12日の台風第19号など災害に際しての避難所開設などや、今回の福島県被災地への職員派遣など様々な事態に対応することができたのも、職員の皆さまの多大なるご協力によるものと感謝する。今後も引き続き被災者対応とともに初動時から通常業務への移行過程における体制の在り方について今回の災害時での実態を所属として把握し、限られた人員の中での対応を検証するとともに、警察や消防など関係機関との連携の在り方など大阪市全体に関わる課題についても関係局へ十分に協議してまいりたい。
15. 次に令和2年4月より新たに設置される「会計年度任用職員」への見直しについては、現在、その対象となる非常勤嘱託職員が多く在職し、業務を担っていることから業務執行体制に影響を与えるものであり業務内容・業務量など職場状況に見合った体制確保に所属として責任をもって対応してまいりたい。
16. また超過勤務に関わっては、所属としても、円滑な業務執行への影響だけでなく、職員の健康管理の面からも影響は大きいものと認識していることから、これまで以上に業務改善による業務量見直しなど超過勤務の削減に努めるとともに、適正な業務執行体制の確保に取り組んでまいりたい。

繰り返しになるが、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・事業の再構築等のとりくみとともに、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ひしたい。

なお、申し入れ項目の取り扱いは要請どおりとしてまいりたい。

(組合)

所属から、「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」「そのうえで来年度の業務執行体制の確立に当たっては、事務事業の精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたい」との考え方が示された。定数配置について所属の責任ある対応を求めておきたい。

また、「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」という考え方が示されたが、この間の要員交渉については、所属からの十分な説明と判断にいたる十分な情報が提示されたとは言い難く、連年、大綱了解に至らない結果となっていることを指摘しておく。加えて、2019年度中についても勤務労働条件に関係する新たな問題が生じれば、所属としての誠意ある対応が必要である。

組合員は、この間の勤務労働条件の大幅な切り下げの中にあっても、市民・区民サービスの第一線で行政の公平性、公正性、継続性の維持のため懸命に努力をしているが、そうしたモチベーションを維持するにも限度があることを市側も認識すべきである。

重ねて申し上げるが、支部・所属間での十分な交渉・協議が行われなければ問題解決がはかられないことは言うまでもないことから、誠意ある対応・協議を行うなど、所属としての責任を果たすよう強く要請し、「2020年度の要員確保」にかかる申し入れ交渉を終了する。

以 上