

議事録（平成 31 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・団体交渉]

日 時 平成 31 年 3 月 28 日（木）17 時 36 から 18 時 11 分

場 所 福島区役所 5 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： 支部執行委員 2 名

（組合①）

支部は、10 月 12 日、所属に対し「2019 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、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。

本日については、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）

平成 31 年度の要員確保にかかる課題については、10 月 12 日に申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、申入れ項目に対する回答を含め、平成 31 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、何卒よろしくお願いしたい。

はじめに、平成 31 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、平成 31 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」や「ポスト削減」等が示されている。また、当区においては、いわゆる「区役所間の職員数アンバラ是正」に基づく対応として、

2名削減が求められている。あわせて、要員3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、市民協働課地域活動支援担当係員1名、窓口サービス課住民情報担当係員1名と企画総務課企画調整担当係員1名を見直す予定である。その一方、福島と上福島における校区変更を予定しており、教育関係業務にかかわり体制強化を図るため、窓口サービス課住民情報担当係員1名と企画総務課企画調整担当係員1名を増員する予定である。加えて、市民協働課地域活動支援担当については、市民サービスの低下をきたさないような業務執行体制確保のため別途、再任用職員の配置を行う。

なお、退職者や平成31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、平成31年度においては、新規定年退職者5名（技能職含む）のうち希望者4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8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業務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。平成30年度は防災や防犯などの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、平成31年度においても同じく防災や防犯などの地域課題への対応強化のため、市民協働課市民協働担当への配置を予定している。

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、引き続き31年4月から9月を目途に臨時的任用職員1名を配置して対応してまいりたい。なお、10月以降の対応については、業務の進行管理に努め、必要に応じ関係所属と連携してまいりたいと考えている。

次に、子どもの貧困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、非常勤嘱託職員である利用者支援専門員を、従来どおりの1名配置し、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。

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を行ってきている。また、退勤打刻と超過勤務申請との乖離を日常的に点検し、サービス残業の撲滅にむけた取組をすすめている。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り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、2020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關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。今年度に発生した大阪府北部地震や台風21号など、大きな自然災害が多数発生している中、被害に備えた事前対応やその後の復旧作業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、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ますが、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る。

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、当区における平成31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るので、よろしく願いしたい。

(組合②)

ただ今、所属から来年度の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。

■一律1%見直しの「人員マネジメント」や「区間の職員アンバラ是正」について

来年度要員にかかわっては、各所属に一律1%見直しの「人員マネジメント」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。人事室から今

回の人員マネジメントについて「所属長の創意工夫」による「スクラップ・アンド・ビルド」での対応と示されているが、当区での減員に関わる考え方について、所属として具体的に示していただきたい。一方で、見直された人員については、「区政の充実支援」に充てられると聞いているが、当所属においては積極的に活用しようとしてきたかについて示していただきたい。

また、区長会議が12月21日に決定した「各区役所の職員配置数について（提言）」に関わる当区所属としての対応も示された。当区については2名減員とされているが、支部として、次年度にむけて動き出している年末に突然示されたものであり、相当な現場混乱を生じさせたことから大きな問題であると認識している。また今回の内容は、配置数を検討するにあたって、各区の特殊事情や特有の業務等を含め、緻密な業務量の検証を先送りにした拙速な判断であり、それによって職場に労働過重と混乱を招くばかりか、それによって市民サービスの後退につながることは必至であると認識する。さらに、この間の社会制度改革への対応をはじめ、局からの権限移譲による影響や「区長マネジメント」による独自業務の増加等により業務量が増加している実態を鑑みず、本来あるべき適正な職員数の検討を先送りにし、「24区役所間での要員奪い合い」を強行させた姿勢は大きな問題を持つものと言わざるをえない。今回問題について、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は必要であるが、所属としての認識と対応についてあらためて求めたい。

■企画総務課関連

・選挙関係について

近年の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、責任ある選挙執行体制が構築できるのか疑問が残るが、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。

・大規模災害時における職員派遣について

災害対応にかかわって、申し入れに対する所属回答が示されたが、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、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、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所属としての責任ある対応を求めるものである。

■市民協働課関連

・少数担当現場について

地域活動支援担当では、次年度の要員減も踏まえると課長配置現場としては職員数バランスが悪く、職員の負担増はもちろんのこと、職員の出張や外勤などの不在時における市民対応体制などに不安を抱く。次年度以降での地域活動支援担当をはじめとして業務再編の考えがあるのかを確認したい。

■保健福祉課関連

・地域福祉関連（五法・虐待・権利擁護）について

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。

さらに、2019年度は3年に1度の「民生委員・児童委員一斉改選」が行われる。経常業務はもとより、選挙事務等と時期的にも被ることから繁忙・煩雑になることが予想される。円滑にそれぞれの業務が進められるように、所属として体制確保を含めた責任ある対応を求めている。

・生活保護関連業務について

大阪市公正職務審査委員会は、昨年11月に「生活保護実施体制における社会福祉主事の配置等」に関わって、社会福祉法の趣旨を満たすSV及びCWの配置について具体的な計画を策定するよう市長に対して勧告した。この間、組合としては生活保護エリアも含めた各職場について職員の年齢構成や人員不足、職場の疲弊など、多くの問題点を指摘してきた経過がある。これらに対し、市側は「職制が自らの判断と責任において行う」として、一方的な配置を行ってきており、急増するニーズに対し場当たり的に対応してきたと言わざるを得ず、結果として「違法」と指摘されるような事態を生じさせており、市側責任は重いと言わざるを得ない。現場の要員不足は既に限界に来ており、仮に全区役所で複数名の資格取得のための研修派遣を行うのであれば、（業務に密接に関係する資格取得に関する研修等は「業務」のため）補うための人員は必須であり、職員の過重な負担や事務の遅延をまねくことは許されないと認識する。さらに、五法職場においても同様の問題は発生すると考えており、今回問題に関する所属としての認識を求めたい。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依然厳しい繁忙実態が続いている。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おく。

■窓口サービス課関連

・住民情報担当業務委託について

今般、窓口業務委託の更新時において、随時「偽装請負」防止の対策、いわゆる「運用変更」が新たにはかかれている。当区としても、本年2月からの委託更新が行われ、その前段で行った団体交渉の際に、所属からは「偽装請負のリスクを徹底的に排除し、一職員にその責任を負わすことのないよう責任を持って対応していきたい」「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」等とした考え方が示されてきた。支部として、「偽装請負」自体は決してあってはならないことと認識している。引き続き、「偽装請負」の法的リスクのある職場環境の速やかな改善と、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いる。一方、業務委託開始から6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。今般の「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、それら新たな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言うまでもない。所属としての責任ある対応を重ねて求めるものである。

■その他

・メンタルヘルス課題について

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する。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引き続き強く求めておく。

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、先ほども申しましたが、市民協働課地域活動支援担当係員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。

一方、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）」については、業務の見直しにより、窓口サービス課住民情報担当係員1名と企画総務課企画調整担当係員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・就学関係業務の体制強化を図るため、企画総務課企画調整担当と窓口サービス課住民登録担当において、それぞれ係員を1名ずつ増員する予定である。

また、企画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、平成31年度については統一自治体選挙や参議院選挙が予定されており、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きたいと考える。

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、業務執行体制の確保を行っていききたいと考える。

次に課長配置職場の職員数バランスについては、31年度以降の、他課を含めた業務再編を視野にあらためて適正で効率・効果的な業務執行体制を構築したいと考える。組合には職員の勤務労働条件にかかわるものについては、適宜、情報提供は行っていききたいと考える。

保健福祉課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きたいと考える。さらに、3年に1度の「民生委員・児童委員一斉改選」業務についても、選挙事務対応と実施時期が重なることとなるが、現場混乱が生じないように責任ある対応をしていききたいと考える。

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、社会保障の制度改正や、調剤券給付方式の変更等により、繁忙状況であ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。また、生活保護実施体制における社会福祉主事資格保有者の充足率に関わって、公正職務審査委員会より改善勧告がされている点については、当区ではケースワーカーにおいて31年度に資格保有率100%となる見込みではあるが、引き続き安定した人事配置に向けて取り組んでいきたい。

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や少数職場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。

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。

(支部③)

ただいま所属から再度の回答があったところである。

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は、管理運営事項であり交渉事項ではない」としている所属の姿勢については、我々として納得出来るものではない。加えて、一律1%見直しの「人員マネジメント」や「区間の職員アンバラ是正」に伴う要員の減について、減員数に見合った業務の詳細な削減内容も具体的に示されることもなく、我々としては問題があるものと認識している。

我々としては賃金・労働条件が切り下げられ、また厳しい現場状況の中、懸命に努力している現場組合員の声を背負ってこの場に来ている。そうした声を踏まえるならば、現時点で現場課題に対する具体対応が述べられない等、所属回答内容は大変不満なところではあるが、年度末ぎりぎりの日程でもあり、現場課題を認識したうえで、次年度業務執行体制を所属の責任のもとで構築し、業務を履行されることを前提にして苦渋の判断ではあるが支部として確認することとする。

しかしながら、現場における業務執行をスムーズに進めていくためには、労使による意思疎通を今後とも十分に図るべきであるといえる。また、職場における円滑な業務遂行は、超過勤務の増加やサービス残業の上に成り立つものではないことをあらためて強く申しあげておく。

いずれにしても、2019年度要員問題については、履行状況の検証も含め、引き続き取り組む課題があるものと認識しており、今後、勤務労働条件に影響を与える事態が生じた場合は、誠意をもって対応するよう強く要請し、本日の交渉を終えることとする。