

議事録（令和9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8年10月5日（月）17時45分から18時17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）支部長、書記長、執行委員5名

（組合）

それでは「2027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当然に反対であり、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。求められるものと提供されるべきもののバランスが著しく欠けている状況と言わざるを得ない。職場のワークルールもコンプライアンスと同様、当たり前にも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、現場に負担を強いる結果ともなっている。さらに、法令に基づいた休憩時間も十分に取れない職場も現出し、「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。2027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9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。

令和9年度予算編成についても、たゆみなく市政改革に取り組み、収入の範囲内で予算
を組むことを原則とするなど、将来世代に負担を先送りすることのないよう財政健全化へ
の取組を進めることとしているが、「今後の財政収支概算（粗い試算）〔2026（令和
8）年2月版〕」では、高齢化の進展等に伴う扶助費の増や令和7年度の給与改定による
人件費の増などにより、試算期間を通じて通常収支不足が生じる見込みとなっている。

また、令和6年3月に策定した「新・市政改革プラン」においても、取組方針の1つと
して、持続可能な行財政基盤の構築を掲げ、スリムで効率的な業務執行体制にむけた人員
マネジメントの推進等を着実に進めることとしている。

今後ますます複雑・多様化する市民ニーズや、社会・地域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ている。

定年引上げ期間中は、定年退職者が2年に一度しか生じないことから、新規採用者数の
確保については、定年退職者が生じる年度と生じない年度の2年間で平準化した人数を採
用することで、安定的な業務執行体制の確保に努めてまいりたい。

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、よろしくお願いしたい。

(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。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いる。

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、今年度の業務執行体制について、昨年末の交渉時に所属から「職員の勤務労働条件に影響を与えない」との回答がされ、その考え方にもとづき、本年4月に職員配置がなされてきたところである。現在、すでに6ヶ月を経過しているが、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. 近年続発する大規模災害に関わっては、発生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となっている。また、この間のコロナ対応業務に加え、区役所職員の災害派遣による派遣元職場業務に要員不足が生じる事態となった。今年度においても熊本市・八代市への災害派遣が発生している。このように、災害発生時や感染症等の公衆衛生にかかる行政対応については、初動体制を含め業務の継続性を重視した恒常的で実効性のある体制を確保するとともに「非常時」にも耐えうる体制の確保が必須であるとする。所属として、市側・関係局への働きかけなどを含めた責任ある対応を求めている。

更には、障がいのある職員への動員体制についても、さまざまな状況を想定したうえで検討課題を整理し、実効性のある現実的な体制となるよう、あらかじめ確認・検討を求めている。また、大規模災害発生時には、区役所職員の現地派遣・支援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。

5. 福島区でも 10 数年来のタワーマンションの増建築等による人口急増の影響等もあり、関連する職場業務量の増加が顕著になってきている実態がある。区長マネジメントで対応する範疇を超えており、大阪市としての都市計画からなる行政需要増の視点から大阪市総体として職員配置が必要となっていると認識する。所属としての認識と責任ある対応を求めている。

6. 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。

一方、定年年齢の段階的な引き上げに伴い、定年退職者が生じる年度と生じない年度の 2 年間で平準化する採用となるが、単純に職員定数のみに固執することなく、職員の年齢構成を十分に考慮した業務執行体制の構築が必要であるため、所属として責任ある対応を求めている。

7. 「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。

8. 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。一方、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。さらに、今年度以降の契約更新時期にあわせ、段階的に委託範囲を縮小し、従来委託していた業務については、会計年度職員を配置し対応することとなっている。そもそも、本務職員が担っていた業務の委託を廃止するのであれば、その業務にかかる対応については会計年度任用職員ではなく本務の事務職員が配置されて当然であると考えている。さらに、10 年を超える委託期間中に、本務職員の業務に対応する体制やスキル確保に向けた対応が十分なされてきたとは言えず、委託業務縮小以降の住民情報窓口の運営は、相当な混乱が予想される。我々としても 24 区トータルの課題であると考えているが、引き続き現場混乱や市民サービスの低下をきたさぬように所属としての責任ある対応を求めておく。
9. 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。さらに改正児童福祉法により 2024 年 4 月に設置されたこども家庭センターにおけるサポートプラン作成やケース対応業務、DV 対応や保育所担当業務等、子育て支援に関わる業務量は年々増加しており、業務量に見合った体制整備が必要であることから、必要な要員配置はもとより、事務スペースの確保も含めて、所属としての責任ある対応を求めておきたい。
- 五法現場における社会福祉主事有資格者の配置に関わって福祉局が資格取得支援を行っている。法定の有資格者を配置することは当然として、生活保護業務についても同様に有資格者の配置が必要であることを鑑みれば、資格取得支援を引き続き実施するよう福祉局への働きかけも求めておきたい。
10. 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、社会福祉・保障制度の目まぐるしい改革をはじめ、保護適正への対応や、多種多様な被保護世帯のニーズや課題への対応など、取り巻く状況の変化に的確に対応でき得る体制の確保が求められている。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、生活保護実施体制にかかる職員の社会福祉主事任用資格取得状況に関わって、福祉局は「有資格者充足率向上計画（R元年度～R7年度）」に沿って、2025年度体制の当初より、区役所生活保護現場における社会福祉主事有資格者充足率 100%を達成したとしている。「充足率」改善に向けた対応に関わっては、現場職員の研修受講や、有資格者の配属の為に多数の新規採用者の配置などにより、業務体制に影響を及ぼすこととなった。今後、有資格者充足率の維持あたって、現場負担を生じさせないことや、資格を要さない業務に就く職員に対する「資格取得支援」についても現場実態に即した対応を引き続き求めるなど、所属のはたらきかけも求めたい。

11. 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。
12. 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。
13. 会計年度任用職員に関わっては、採用予定者数に満たない状況等が生じた経過から、本務職員を配置することを含めた早期改善策等の検討並びに「会計年度任用職員」の採用要件などの見直しを行うことが求められている。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。

14. 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いる。

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いる。

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いる。

(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8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か月が経過する中で各職場において様々なご協力をいただき感謝している。今後、新たな業務増などにより職員の勤務労働条件に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を行うよう努めてまいりたい。
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。そのうえで、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. 職員の皆さんには、この間、気象台の警報発表時における連絡体制など様々な事態に対応いただき、大変感謝している。今後も引き続き被災者対応とともに、近年、頻発する大規模災害発生時の初動体制確保を限られた人員の中で検討するとともに、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は関係局へ十分に協議してまいりたい。いずれにしても、大規模災害発生時や感染症拡大時の「非常時」に耐えうる体制の確保に向けて関係局に働きかけてまいりたい。また、障がいがある職員の動員体制についても現実的なものとなるよう、取り組んでまいりたい。
5. 当区においては近年のマンション等建設増加に伴い、人口も8万人を越える状況となっている。各担当課においては、創意工夫をしながら業務執行体制を維持しているところであるが当区や大阪市総体の人口動態も注視しながら、関係局・関係区とも連携して適正な業務執行体制の構築を図るように取り組んでまいりたい。
6. 再任用の課題については、定年延長を見据えつつ、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及び職員の年齢構成を十分に考慮した業務執行体制の構築に努めてまいりたい。
7. 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であると考えているが、今後も引き続き検証を行い、職域拡大などに向けて、関係局と十分に協議してまいりたい。
8. 現時点では、来年度に住民情報担当業務以外の業務の「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を行いたいと考えている。また、次期契約更新以降の業務体制については、現場の混乱や市民サービスの低下をきたすことのないよう、関係局に働きかけてまいりたい。

9. 保健福祉業務に関わって、ご指摘のとおりこの間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があり、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、2024年4月に新設された「こども家庭センター」の業務執行体制について引き続き検証を行うとともに、年々業務量が増加している保健福祉課全般にわたり、業務実態の把握及び検証を行いつつ、業務内容や体制整備について、時期を逸さない適宜の情報提供をおこなうとともに所属として責任をもって対応してまいりたい。
10. 生活保護実施体制に関わっては、全区統一的な配置基準によって配置されるものであるが、その配置基準そのものが現場実態に合ったものであるかを検証しつつ、実効あるものとなるよう関係局に対し働きかけてまいりたい。
11. 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。
12. 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。
13. 「会計年度任用職員」制度については、採用予定者数に満たない状況など大阪市としての課題も認識するところである。当区においては現時点で採用予定者数に満たない状況は発生していないが、多くの担当で会計年度任用職員を任用しているところであり、制度やシステム上の課題や問題点を関係局と協議しながら解決に努めるとともに、本務職員との業務の役割分担を明確にし、業務内容・業務量など職場環境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。
14. 超過勤務については、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。

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いしたい。

(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いる。

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、2026年度中についても勤務労働条件に関係する問題が生じれば、課長会や現場に提示・報告される前の段階で、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は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、「2027年度の要員確保」にかかる申し入れ交渉を終了する。

以 上