

議事録(令和5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)

【大阪市職東住吉区役所支部・本交渉】

日 時 令和5年3月22日(水曜日) 18時00分～19時00分

場 所 東住吉区役所5階応接室

出席者 所属 総務課長、総務課担当係長

支部 支部長、副支部長、書記長

(組合①)

支部は、9月26日、所属に対し、「2023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5年度の要員確保にかかる課題については、9月26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5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。

- 1 令和5年度の業務執行体制については、事務の簡素化等による見直しや再任用職員の活用等により、勤務労働条件に影響を与えないよう対処してまいりたい。また、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、情報提供を行いながら誠意を持って対応してまいりたい。
- 2 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、引き続き、慎重に検討し適切な配置を行い、円滑な執行体制を確保するよう努めてまいりたい。
- 3 定年年齢の引き上げについては、国や他都市の動向も踏まえながら、職員の勤務労働条件に変

更が生じる場合は、誠意を持って対応してまいりたい。

- 4 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、関係局等と連携しながら、基準に基づいた適正な配置を行ってまいりたい。
- 5 一般事務・技術職以外の免許職員等については、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。また、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意を持って対応してまいりたい。
- 6 「4条任期付職員」の任用については、所属単独での対応は困難であるため、関係局等と連携しながら対処し、また、勤務労働条件に影響がある場合は、事前に協議を行うなど誠意を持って対応してまいりたい。
- 7 「会計年度任用職員」については、関係局と連携、調整しながらその活用と配置を行ってまいりたい。
- 8 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、業務繁忙や人事異動による要員不足については、所属単独での対応が困難である場合が考えられることから、関係所属と連携して対応してまいりたいと考えている。
「災害対応」などについては、関係局等と十分な連携を図り、初動に対応できるよう体制の確保に向け慎重な検討を行い、勤務労働条件の確保には努めてまいりたい。また、「被災自治体への支援」についても、関係局等と十分な連携を図り対応をしてまいりたい。
- 9 区長会議の「各区役所の職員配置数について（提言）」については、職員に混乱を招くことのないよう、また、「必要な市民サービス」に的確に対応できるよう所属として対応をしてまいりたい。
- 10 市民サービスの向上に向けた事務事業の再構築等については、慎重に検討し、職制が自らの判断と責任において行い、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、交渉事項として誠意を持って対応させていただきたい。

（令和5年度の当区の要員について）

空家対策事業については、今年度に引き続き次年度も当区に1名配置となる予定である。保護課については、新たにSV1名、CW1名が配置され、任期付職員を本務職員に2名変更し配置される予定である。保健福祉課については、こどもサポート事業開始から3年が経つことなどから業務を精査し、子育て支援担当課長代理を廃止し、地域福祉業務や障がい福祉業務の体制強化を図るため、新たに福祉担当課長代理の設置を予定している。また、健康危機管理体制の強化のため、保健主幹の兼務解消による本務化を行い、担当係長の設置を予定している。

以上、所属としての考えを申しあげたが、令和5年度において引き続き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を構築してまいりたい。

(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、支部はこの間組合員アンケートなども実施しており、それを踏まえて何点か指摘しておきたい。

■「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

この間連年実施してきていたが、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）に関わって、「各区役所間での職員の増減調整は実施しない」等とする提言を総務局へ行った。これにより、この間の「提言」に関わって我々が指摘してきた「要員数の綱引き」や「24 区役所間での要員の奪い合い」については 2023 年度業務執行体制において実施されないこととなった。この間申し上げているが、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。さらに社会制度変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」を生じさせる姿勢は大きな問題を持つものと言わざるをえない。また、2024 年度以降の「提言」の取り扱いについて区長会議は態度を鮮明にしていないことから、引き続きその動向に注視しておく必要があると考える。その上で、「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）問題」についての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」

「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っている。人事担当等での業務の増加や、各課における人事評価や勤務情報システムへの入力等の業務増について、所属として実態把握や検証しつつ、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により、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。

一方、選挙時において、期日前投票事務については保護課、立会演説会関連事務について区民企画課、不在者投票事務について住民情報担当が受け持つこととなっている。選挙1班には保険年金担当・保健福祉課から1名ずつ配置されることとなっている。選挙事務については区総体としての業務であることは重々認識しているが、それぞれの課の経常業務に支障をきたすことのないよう所属の責任ある対応を求めておく。

「庁舎管理業務」

総務課においては、多様な市民ニーズへの対応や区役所機構改革などによる庁舎管理業務の現場負担が顕著になってきている。とりわけ、庁舎内保育所施設の開設後の庁舎管理業務など、繁忙要素が増加していると認識しているところである。現時点での所属の認識を明らかにするとともに今後の誠意ある対応を求めておく。

■市民協働課関連

「災害時における対応について」

災害対応にかかわって、申し入れに対する所属回答として「引き続き関係局と連携しながら、適正な業務執行体制の確保について検討してまいりたい」との考え方が示されたが、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、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、派遣元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・五法業務における社会福祉主事配置問題関連等」

4 条任期付職員の任用については、すでに導入以降 15 年近く経過しており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。また、「再々導入」から 3 年経過することを受け、福祉局において任期更新の事務が行われているところであるが、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。また、2018 年度に公正職務審査委員会から指摘され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、福祉局より「有資格者充足率向上計画（R1 年度～R7 年度）」が示されているが、人事異動等において現場混乱を生じさせることのないように責任ある対応を求めたい。さらに、充足率を改善する対応にあたって、現場業務体制に負担を生じさせることのないように、関係局に対して現場実態に即した「資格取得支援」等の取り組みを求めると、所属の対応も求めたい。また、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。とりわけ、会計年度任用職員については、年度当初から続く欠員の問題や CW 業務への影響など多くの課題について検証が必要であると認識している。所属として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、責任ある対応を強く求めておく。

■窓口サービス課関連

「窓口業務民間委託」

この間、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」がはかられてきている。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おり、「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おく。一方、業務委託開始から 8 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。「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ておく。

「マイナンバー関係」

マイナンバーカードの普及促進に向けた体制整備について、次年度についても継続して会計年度任用職員の配置が示されているが、引き続き事務スペースの確保の課題、さらには管理監督者も含めた区職員の関与も含め、当区の対応に関わって説明を求めたい。現在も予想を上回る繁忙状況が続いている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。

■その他

「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拡大に伴っての業務執行体制の確保」

新型コロナウイルス感染症拡大の影響にかかわって、区役所においても感染症疫学調査等の業務をはじめ、多くの職場で業務量が増加する事態となった。また、長期化している保健所の「体制強化」のための兼務発令、度重なる応援職員派遣等により現場では事実上の欠員が常時発生している現状にある。そうした現場実態について所属としての認識を求めたい。また、一部の現場に負担が集中することなく、市民サービスの低下をきたさぬよう十分な要員配置を求めておく。さらに、来庁市民や職員の感染症予防対策に万全を講ずるよう所属の責任ある対応を求めておく。

「2022年度の欠員」

2022年度は年度当初から欠員となる職場が発生し、また年度途中の昇任や退職等による欠員も発生した、臨時的任用職員の配置などはあったが、要員が十分確保されたとは言いがたい状況であった。このような状況でも組合員は、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きた。しかし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所属も認識すべきである。2023年度においては、適正な業務執行体制の確保するよう強く求めておく。

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)

支部から数点にわたり、いただいた課題に関して、現時点での考え方をお示しする。

欠員、退職にかかる要員については基本的に補充するが、スケジュール的に補充が見込めない場合は、関係局との調整のうえ、臨時任用職員の補充に向けて努力してまいりたい。

■「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

所属としては、この間「標準配置数の算出方法」について意見を出してきたが、議決により今年度1名の減員が実施された。区長会議において、「各区役所の職員配置数について（提言）」について協議され、次年度から当面の間、各区で現在の要員のままとなるよう提言された。今後も市民サービスの低下や職場混乱を招かないよう責任を持って対応してまいりたい。

■総務課関連

「会計年度任用職員の労務管理関係」については、令和2年度から制度導入し、所属としても、関係所属と連携しながら労務管理等に取り組んでいる。人事担当及び各課での業務において新たな負担が発生しているが、情報共有、連携を図りながら、円滑で効率的な業務内容・業務量に見合った業務執行体制を確保してまいりたいと考えている。

「選挙事務」については、ご理解いただいているとおり区総体としての業務であるが、本来は、市総体として遂行する業務であると考えている。そのため、局職員の応援も当然であると考えており、応援職員に対する研修等を実施し、正確で迅速な選挙事務に努めてまいりたい。

また、各選挙事務については、それぞれの課に分担して業務をしていただいているところである。そのため、これまでも、所属として各課の負担軽減につながるよう、選挙終了時には、振り返りと課題解消のための検討を行い、業務改善に努めてきたところである。引き続き、責任ある対応を行ってまいりたい。

「庁舎管理業務」については、庁舎建設から長期間経過していることから、メンテナンスの調整等が増加しており繁忙要素であることは否めないところである。今後も、庁舎管理上の問題や職場環境の変化、職員の勤務労働条件など、所属としても丁寧かつ責任ある対応を行ってまいりたい。

■区民企画課関連

「災害時における対応」については、今年度は、幸い特に大きな災害に見舞われることがなかった。しかしこの間、何度か大きな風水害や地震などに際して、職員の理解と尽力をいただきながら対応することができ大変感謝している。

これまでの災害時の対応を教訓とし、業務継続計画や行動計画などを整備してきたところであり、区長会議のくらし・安全・防災部会で議論されてきた。引き続き、関係局と連携しながら検討してまいりたいと考えている。

また、大規模災害発生時には、避難所開設、現地応援など、職員を現場に派遣することもあることから、職員の安全確保に十分配慮するとともに、派遣元となる職場とも十分連携し、円滑な業務執行が確保できるよう対応してまいりたいと考えている。

■保健福祉課関連

「地域福祉・子育て支援関連」については、現場の現状として、制度改正や虐待防止・DV 関連など行政へのニーズは増加する一方であること、社会状況に即した法律や制度の改正への適切な対応が都度求められている状況にあるところなど認識しているところである。市長が指示された「重大な児童虐待ゼロ」に向けた取組を、子育て支援関係業務において重点施策事業として実施していく。こうした状況のもと、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の構築に努めてきたところである。引き続き、体制整備に努めるなど、現場混乱を招かないよう所属として主体的に判断を行いつつ責任ある対応を行ってまいりたい。

「生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連」について、4 条任期付職員の任用に関しては、この間、生活保護業務において任期付職員が担ってきたところがある。制度上、所属だけで対応を決めることは困難であることから、関係所属と連携し取り組んでまいりたい。次に、「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、当区においては、有資格者の割合は 98.0%であった。令和 7 年度までに 100%の充足率となるよう社会福祉主事の配置を進めるため、研修派遣や人事異動等を行っていく必要があり、当然ながら「資格取得支援」等の取り組みには関係所属とも連携して進めていかなければならないと考えている。引き続き、現場混乱を招かないよう、勤務労働条件に影響がある場合は、十分な協議に努めるとともに、生活保護事務職員の繁忙実態については、その解消に向け、業務内容・業務量の精査を行うとともに、現場実態を関係局に伝えるとともに丁寧に対応してまいりたい。

■窓口サービス課関連

「窓口業務民間委託」については、ご指摘のとおり、引き続き、市民サービスの低下や職場混乱を起こさぬよう、責任をもって対応してまいりたい。また、「偽装請負」防止の対策については、関係所属と連携を図りながら適切に対応してまいりたい。なお、職員の勤務労働条件の変更に関わるもの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。

「マイナンバー関係」については、会計年度任用職員を令和 3 年度は 6 名、令和 4 年度は 11 名を配置し、体制整備を図ってきた。令和 5 年度においても、9 名の配置を予定している。「マイナポイントを活用した消費活性化策」については、1 階保健福祉課前において、「マイキー I D の設定」ブースを設置し、マイナンバーカードの取得に来られた区民の方に、ブースへの案内を行っているところである。関係所属と連携しながら、職場混乱を招くことなく、適切な業務執行体制や職場環境整備となるよう責任をもって対応してまいりたい。

■その他

「メンタルヘルス課題」については、職員が働きやすい職場環境を築くことが重要であると考えており、安全衛生委員会等と連携しながら、風通しのいい職場環境づくりに向け、引き続き、所属

として責任を持って積極的に対応してまいりたい。

「新型コロナウイルス感染症拡大に伴っての業務執行体制の確保」については、その業務内容・業務量により業務執行体制の改編などが生じる場合は、管理運営事項として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。

また、来庁市民や職員の感染症予防対策においては、職場の職員の協力を頂きながら、感染症拡大の早い段階から受付カウンターへのビニールカーテンの設置や、消毒液の設置、ソーシャルディスタンスの確保等により、市民サービスへの影響を最小限に抑えられたと考えている。今後も引き続き、所属として責任を持って積極的に対応してまいりたい。

「4年度の欠員」については、速やかに関係所属と連携し、臨時的任用職員を配置するなど、必要な要員の確保に努めてきたと考えている。今後も引き続き、円滑な業務執行が確保できるよう対応してまいりたいと考えている。

以上、支部からの課題に対する考えをお示しする。

今後とも、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り、それに伴い職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、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。

(支部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。

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まぎれもない事実である。

さらに、申し入れ交渉時に求めた回答の根拠となる資料や書面の提示もこの間一切されないなかでの回答となったことについては大変遺憾であると言わざるを得ない。

そのうえで、本日の所属回答は単に執行体制構築にかかる「結果」について述べられたのみであり「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、一旦受け止めることとする。

繰り返しになるが、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ない。恒常的な超過勤務については、効率的な業務の進行管理、縮減に向けた取組も限界にきているのではないかと考える、抜本的な解消のための所属対応を求めている。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 2023 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。