

大阪市職員労働組合東淀川区役所支部との交渉議事録

日 時：令和2年3月18日（水） 17:45～18:05

場 所：東淀川区役所応接室

出席者：東淀川区役所 総務課長以下

大阪市職員労働組合東淀川区役所支部 支部長以下

（組合①）

支部は、1月15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、本日本については、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）

令和2年度の要員確保にかかる課題については、1月15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を活用することにより、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、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、何卒よろしくお願いしたい。

まず、令和2年度の事務事業の執行体制についてであるが、スマートシティに向けた取組、なにわ筋線事業、自治体ポイント制度、市設建築物の整備等については、全市的な業務執行体制を確保することから、各所属において事務・技術職員の1%の見直しを行うこととされており、当区においては係員1名の人員削減を行う必要がある。これまで以上に、施策・事業の再構築等の取組みとともに、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来たすことなく、効率的・効果的な組織運営に取り組んでまいりたいと考えている。

新規事業として、こどもの貧困対策関連重点事業について、令和2年4月からは、平成30年度から市内7区でモデル実施してきた「大阪市こどもサポートネット事業」が全市展開となり当区で

も開始する。また、当区においては、児童虐待防止のための区独自事業として「保育所・幼稚園等版こどもサポートネット事業」を実施する。これらに関する保健福祉課における実施体制は、会計年度職員を新たに任用し、配置を予定するとともに、当区として人事室に対し、人員要望を行っているが、本市全体での調整が必要と認識しているところである。さらに、全市的な事業である4歳児訪問事業における体制についても関係局と連携しながら、労働過重に繋がらないよう所属として責任を持って対処していきたいと考えている。

令和2年4月1日の昇任による欠員については、基本的に補充を行ってまいりたい。

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が大きいものと認識しており、またワークライフバランスの推進の観点からも、これまで以上に超過勤務の縮減に努めてまいりたい。

生活保護実施体制に関わっては、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。配置基準に基づいた配置としたいが、関係局と連携・調整のもと業務執行体制を構築して行きたい。

一般事務・技術職以外の免許職員、4条任期付職員等についても、関係局との調整の上、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。

会計年度任用職員については、円滑な導入に向け、適宜、準備を進めているところであり、関係局とも連携しつつ、適切な運用を図ってまいりたい。それに伴う職員の勤務労働条件に関し、交渉の申し入れがあった際には、丁寧な対応を行ってまいりたい。

災害・被災地支援に関わっては、関係局と連携しつつ、所属としても主体的に実態把握や検証等を行い、職員の派遣・支援等による勤務労働条件の変更が生じる事項については、丁寧に対応してまいりたい。また、災害発生時やそれ以降の通常業務を含めた体制構築等や新型コロナウイルス感染症にかかる対応についても、関係局とも連携・調整のもと現場混乱を起こさぬように責任をもって対応してまいりたい。

出張所における保健福祉の各種受付業務等に関して現場に管理監督者が不在であるという課題などの解消を目的として、令和2年度より出張所に勤務している事務職の保健福祉課職員を出張所職員として配置換えを行い、出張所内での効率的・効果的な組織運営に取り組み業務執行体制を確保する。

以上、申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関わっては、厳しい要員状況のもとではあるが、市民サービスの低下をきたすことのないようスリムで効率的な業務執行体制をめざし、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、それを踏まえて何点か指摘しておきたい。

1 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なのか明確に示していただきたい。

2 「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、そして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。とりわけ区長会議は、各区役所における「標準配置数の算出手法」について「昨年度の提言における算出手法を継続することを基本とする」とし、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、また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区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。

3 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。

4 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、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、選挙時においては期日前投票事務については窓口サービス課・保健福祉課（子育て・教育）、生活支援（出張所）、出張所、立会演説会関連事務が地域課、不在者投票関連事務を保健福祉課（生活支援（本区）、介護保険）が受け持つこととなっている。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。

5 国勢調査関係

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」が今秋に実施されることも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。

6 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。

7 区独自事業

区独自事業に関わってであるが、明らかに当該部署が長時間労働となっており、オーバーワークになっていないか危惧をしている。適切な仕事と人の関係整理の上、業務が遂行されるよう所属の責任ある対応を求めておく。

8 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「関係局と連携しつつ、所属としても主体的に実態把握や検証等を行ってまいりたい。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、災害発生時における職員の派遣・支援等による勤務労働条件の変更が生じる場合については、十分な協議に努めてまいりたいと考える。」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、昨年の台風 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。

9 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おきたい。

10 生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連

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。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おきたい。また、昨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など、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、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。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。

11 窓口業務民間委託

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。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。

「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、あらためて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。今回の更新契約から「減額措置」対応がなくなったものの、差戻し案件に関わるシステム処理等は残っており、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るものである。

12 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2020年度中の実施を目指していると聞き及んでいるが、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いるが、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。

13 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”を大切に作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。

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。

1 1%のシーリングについて

まず、1%のシーリングについて、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、市民ニーズの低下した事業の廃止や縮小を行うとともに、これまで以上に、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おり、勤務労働条件に影響をきたすことのないよう、所属として丁寧で責任ある対応をしてみたい。

2 「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

次に、「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）」についてであるが、各区役所においては、区の課題に応じた組織マネジメントが行われているが、そのマネジメントを最大限に発揮するためには、組織を形成する職員総数が各区同水準であることが重要であるという考え方のもと、職員配置のアンバランス是正に向けた検討がすすめられてきた結果、区長会議として考え方が提言されたものである。

なお、今年度の提言によって当区の職員数に増減の影響はないところである。

3 会計年度任用職員の労務管理関係

次に、会計年度任用職員の労務管理関係についてであるが、所属として現場実態を把握しつつ、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。

4 選挙関係について

次に、選挙執行体制についてであるが、この間、区長会や市選管において、選挙は市全体の業務であるとの認識のもと、平成29年度に執行された衆議院選挙において、局従事職員の新たな基準を設け試行実施してきたところである。区職員のみで対応できない場合については、市選挙管理委員会を通じて、局職員の従事を求め、確実に選挙業務の執行管理体制を構築して行きたい。引き続き、円滑な業務執行が行えるよう丁寧な対応に努め、勤務労働条件に影響をきたさないよう対処してみたい。

期日前投票事務の実施体制についても、それぞれの部署の経常業務に支障をきたすことのないよう丁寧な対応に努め、勤務労働条件に影響をきたさないよう対処してまいりたい。

5 国勢調査について

次に、令和2年10月1日を基準として行われる国勢調査事務については、所属責任とし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ってまいりたい。また、大都市制度(特別区設置)協議会では、「住民投票」を令和2年秋か冬に実施することを前提に議論が進められており、現時点では、具体的な実施日程は決まっていないが、同時期に実施されることも想定し、所属としても職員の健康面も配慮しながら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まいりたい。

6 庁舎管理業務

次に、庁舎管理業務についてであるが、区役所庁舎内保育施設については、当区においても平成30年4月から設置・開園されているが、庁舎管理上の問題点などの状況を把握しつつ、混乱をきたさぬように丁寧かつ責任をもって対応してまいりたい。

7 区独自事業

次に、区独自事業についてであるが、当区においては、児童相談件数、児童虐待相談件数が他区と比較して非常に多い現状の改善を図るため、全市展開される「大阪市こどもサポートネット事業」に加え、区独自事業として「保育所・幼稚園等版こどもサポートネット事業」も実施する。これら事業を実施する体制については、「大阪市こどもサポートネット」に対応する会計年度職員と、当区独自で実施する「保育所・幼稚園等版こどもサポートネット」に対応する会計年度職員を新たに任用するとともに、人員要望を行っているが、本市全体での調整が必要と認識しているところである。

8 災害時における対応について

次に、災害時における対応についてであるが、平成30年度は、6月の大阪府北部地震をはじめ7月の豪雨や9月の台風と多くの自然災害に見舞われ、令和元年度においても台風による自主避難所開設業務や福島県須賀川市への応援職員派遣など、現場職員のみなさまには、多大なる協力をしていただき大変感謝しているところである。

大規模災害発生時の対応について、関係局との連携をもとに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なってまいりたい。また、現在も対応中である新型コロナウイルス感染症対策についても、今後の動向に注視しながら十分に対応できる体制や労働条件を確保してまいりたい。

9 地域福祉・子育て支援関連(五法・虐待・権利擁護・子育て支援)

次に、地域福祉・子育て支援関連(五法・虐待・権利擁護・子育て支援)についてであるが、

まず、福祉五法現場に関する課題については、所属単独での対応は困難であると考えている。今後とも関係局と連携・調整のもと勤務労働条件に影響を及ぼすことがないように対応してまいりたい。

また、ご指摘のとおり、子育て支援関係業務については、特に虐待事案に対する対応は、より精神的負担も大きく、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、所属としても認識しているところである。今年度の人員要望の結果、係員1名の増員がなされたが、引き続き現場実態を踏まえながら、関係局と連携・調整のもと適切な業務執行体制を構築し、所属として丁寧で責任ある対応を行ってまいりたい。

10 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

次に生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連についてであるが、「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、関係局と連携しながら対応してまいりたい。また、大阪市公正職務審査委員会から、昨年度に指摘された「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、職員の社会福祉主事有資格者充足率向上に向けて、所属責任として人事異動等において現場混乱を生じさせることなく、関係局と十分に連携して現場業務体制の確保を行いながら、取り組んでまいりたい。

11 窓口業務民間委託について

次に窓口民間委託についてであるが、住民情報担当における窓口業務委託については、今年度にこれまでの事業者が引き続き受託したことから、大きな混乱なく業務が行われている。「偽装請負」に関してもマニュアル等を作成し防止対策に努めているところである。当然ながら市民サービスを低下させることなく、また、職員の勤務労働条件に影響を及ぼさないように、責任をもって適切に対応してまいりたい。

12 マイナンバー関係について

次にマイナンバー関係についてであるが、ご指摘の部分も含め関係部署と連携・調整のもと、適切な業務執行体制の確保や職場環境整備等について、責任をもって適切に対応してまいりたい。

13 メンタルヘルス課題

最後にメンタルヘルスの課題についてであるが、ご指摘については、所属としても認識しており、ストレスチェックや研修を実施するなど課題解決に向け取組みを行ってきているところであり、引き続き実効性のある取組みを進めながら、風通しの良い職場づくりにも努めてまいりたい。

以上が、指摘に対する現在の所属の考え方であるので、よろしく願いたい。

(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。

加えて、1%のマイナスシーリングにかかる要員の減について、減員数に見合った業務の詳細な削減内容も示されることもなく、我々としては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。