

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4年3月29日（火） 17:45～18:30

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12日、所属に対し、「2022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4年度の要員確保にかかる課題については、1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、令和4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4年度の業務執行体制については、人員マネジメントによる職員数の見直しは、原則として行わないものの、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、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。

令和4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。

ポストの整理について、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により、保健福祉課保健企画担当において業務量が増加し、これまで課を

超えた所属内応援体制を確立して対応をしてきたところである。今後も、新型コロナウイルス感染症の影響による業務が発生するものと考えられ、保健福祉課内で業務整理を行い、保健企画担当に係長ポストを1名増加し対応強化を予定している。また、健康危機管理事象への対応強化を目的として保健師を1名増員することとなっている。

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。

職員の再任用については、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考えており、令和4年度においても、継続希望の職員を引き続き配置する予定である。

生活保護実施体制については、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。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まいりたい。

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は、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、所属単独での対応は困難であるが、対象となる職場・職員が多数存在していることから、関係局とも連携しつつ、業務内容・業務量など職場状況に見合った適切な運用を図ってまいりたい。

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。

区長会議「提言」への対応については、市全体に関わる課題でもあり、所属単独での対応は困難であるが、現在の業務内容・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、誠意をもって対応してまいりたい。

事務事業の統合・委託化については、あらたに組織的に実施するものはないが、職員の勤務労働条件に影響が生じる場合は、現場実態をふまえ支部と十分な協議に努めてまいりたい。

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4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りますので、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 「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るが、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）」について昨年11月29日に、2022年4月1日付で1名増員を3区、1名減員を3区、その他区は現状維持、等とする「提言」を人事室へ行った。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。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」を生じさせている姿勢は大きな問題を持つものと言わざるをえない。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。

2 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た。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。

3 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。

4 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。

5 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。

6 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、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。

7 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。

8 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

「再々導入」された4条任期付職員の任用については、すでに導入以降10年以上が経過しており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。また、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、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。さらに今年度、2区において年度当初からケースワーカーの欠員が生じる事態となった。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。また、4月より生活保護費支給に関わって大幅な変更があると聞き及んでいる。具体には現金支給における封入作業を本市職員が行う取り扱いに変更するというものだが、現金管理のリスクが高まり、また業務量増に対応する要員対応も必要と認識する。現時点での所属の認識を明らかにするとともに必要な対応を求めておく。

9 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。

10 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、次年度についても会計年度任用職員の増員の計画が示されているが、会計年度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、「新たなマイナポイント事業」としてマイナポイント付与に関する事業が継続実施され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や窓口サービス課との事務連携の課題等について、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。

11 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。

12 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、長期化しているワクチン対応や保健所の「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。

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)

1 「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

「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）」については、当区の職員数に増減の影響はないところであるが、新型コロナウイルス感染症への対応における業務量の増大をはじめとして、今後も、区役所を取り巻く環境の変化に伴う業務・人員への影響の発生に際しては、市民生活の安心・安全を適切に確保する観点から、所属としても市民サービスの低下や職場混乱を招くことがないように、今後も引き続き、区長会議等への働きかけを行うなど、円滑に業務が遂行できるよう業務執行体制の構築に努めてまいりたい。

2 会計年度任用職員の労務管理関係

会計年度任用職員の労務管理関係について、総務事務システムによる入力業務や人事考課制度に基づく評価業務など新たな業務が生じていることは所属としても十分認識しているところであり、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。

3 選挙関係

選挙執行体制について、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いるところであるが、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まいりたい。

また、期日前投票事務の実施体制についても、市選挙管理委員会を通じて、局職員の従事を求めるとともに、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。

4 庁舎管理業務

庁舎管理業務について、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。

5 区独自事業

区独自事業についてであるが、適切に業務が遂行されるよう、所属として責任を持って対処してまいりたい。

6 災害時における対応について

大規模災害発生時の対応について、業務執行体制や災害時の庁舎内設備など課題は十分認識しており、所属としても主体的に取り組んでいく。また、区役所職員の現地派遣・支援等に関して、派遣職員はもとより当該職場の業務執行体制にも影響を及ぼす可能性もあることから、現場実態も踏まえ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、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もって対応させていただきたい。

7 地域福祉・子育て支援関連（五法・虐待・権利擁護・子育て支援）

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、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増加しており、所属としても認識しているところである。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。

8 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

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、「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、研修等により社会福祉主事資格者の確保を図るとともに、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。

また、生活保護費支払い方法の変更による現金管理のリスク増加や業務量増についても所属としても認識しているところであり、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。

9 窓口業務民間委託

窓口民間委託についてであるが、「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が、所属単独での対応は困難であるが、所属としても課題については認識しているところであり、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。

10 マイナンバー関係

マイナンバー関係についてであるが、現在 8 名の会計年度任用職員に加えて令和 4 年度よりあらたに 6 名の配置を予定している。窓口サービス課内で、「新たなマイナポイント事業」にかかるブースの設置と併せてレイアウトを変更することにより、事務スペースの確保を行ってきたところである。管理監督者の勤怠管理も含め現場の負担も増えているところであり、引き続き、関係局とも連携しつつ、職場状況に見合った適切な運用を図ってまいりたい。

いずれにしても、現場混乱を生じさせることなく、現場実態をふまえて業務執行体制の確保や職場環境整備に責任をもって適切に対応してまいりたい。

11 メンタルヘルス課題

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り組みを行ってきているところであり、引き続き

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。

12 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に伴っての業務執行体制の確保について、ご指摘の現場実態は所属としても十分認識しているところであり、現場実態を踏まえて関係局と連携・調整のもと市民サービスを低下させることなく、適切な業務執行体制の構築に努めてまいりたい。

また、来庁者のみなさまと職員の安全・健康を守る観点から引き続き感染症予防対策の徹底を進めてまいりたい。

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 2022 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。