

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8年3月26日（木） 17：45 ～ 18：15

場 所：東淀川区役所応接室

出席者：大阪市職員労働組合東淀川区役所支部 支部長

東淀川区役所 総務課長、総務課担当係長

（組合①）

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。職場のワークルールもコンプライアンスと同様、当たり前前に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、かえって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。2026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①）

ただいま、令和8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申し入れを受けたところであるが、現時点で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8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）〔令和8（2026）年2月版〕」では、高齢化の進展等に伴う扶助費の増や0～2歳児の保育無償化の取組、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。

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、よろしくお願ひしたい。

なお、業務執行体制の構築に係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係る施策の企画・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8年度の業務執行体制に係る所属の考え方を申し上げるので、何卒よろしくお願ひいたしたい。

まず、令和8年度の業務執行体制についてであるが、組織改正として、総務課における業務の一元化に伴い、企画総務課に名称変更し、総務課長を企画総務課長に改め、総合企画担当課長ポストを廃止する。

そして、保健福祉課内の業務について、現在、広範囲の業務を所管している子育て企画担当課長の所管業務を再編し、子育て企画担当課長を保健子育て担当課長に改め、母子保健部門と児童福祉部門を一体的かつ迅速に運営する体制を整備し、児童虐待の未然防止・早期発見を図ることとする。

また、子育て企画担当課長が所管している教育関連業務について、不登校児童など様々な課題解決に向け体制強化を図るため教育担当課長代理を廃止し、新たに教育担当課長を新設する。次に児童手当、児童扶養手当、医療費助成や保育所関係業務については、保健福祉課長に業務移管し、同業務を所管する保健福祉課長代理を設置する。

また、保健企画グループに在籍する担当係長1名と子育て・教育グループに在籍する係員1名の入れ替えを行い、保健子育てグループに同グループ及び教育グループの庶務業務を行う担当係長を配置する。また、窓口サービス課にフロントヤード改革を担当する担当係長ポスト1名を増とするが、組織改正によって職員の過重労働につながらないよう、所属として責任をもって対処してまいりたい。

また、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組とともに、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7年度中の退職及び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。区役所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る。

職員の再任用については、定年年齢の段階的引き上げによる影響を見据えつつ、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8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。

引き続き、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。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、被災地支援等についても、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。

事務事業の統合・委託化については、新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8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、よろしく願いしたい。

（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、何点か指摘しておきたい。

「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。とりわけ選挙1班に従事する職員は、土日を含む連日の勤務や超過勤務の急増により事務を遂行しているが、「時間外勤務の上限規制」が施行される中、選挙事務は特例業務ではあるものの、その規制内の超勤時間数に収めることが前提であると認識している。

また、選挙当日の投・開票事務については多数の職員が早朝から深夜まで長時間にわたる従事が求められているため、労働安全衛生に十分に配慮した勤務労働条件の確保が必須である。今後、責任ある選挙執行体制が構築できるのか、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窓口サービス課・保健福祉課、立会演説会関連事務を地域課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。

「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。

「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。

「災害時における対応について」

災害対応にかかわって、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。

2024年1月1日発災の能登半島地震では、家屋の倒壊、火災、津波などにより多数の被害が発生し、本市区役所職員も主に避難所運営支援業務に従事するため、被災地へと派遣されることとなった。大規模災害発生時においては、かねてより区役所職員の現地派遣・支援等が想定されているものであり、職員の確保のためにも災害派遣時の十分な勤務体制の早期の確保が必要となることについて、認識すべきであると考えている。今後も引き続き災害発生時における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。

「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。さらに改正児童福祉法により子ども家庭セン

ターが新設されたほか、業務においてもさらに 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。

「生活保護業務」

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の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。今後の充足率の維持に関わっては、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、「資格取得支援」等の充実を含め、現場実態に即した対応を引き続き求めるなど、所属の対応も求めている。

さらに、2013年から2015年の生活扶助費の減額について2025年6月の最高裁判決により違法であるとの判断がなされた。これにより、違法とされた減額分の追求を行う業務が発生することとなった。関連業務については臨時的任用職員の配置により対応しているが、現在保護受給中の世帯についてはケースワーカーが行う上、臨時的任用職員に関する勤怠管理など関連業務も発生することとなる。また、臨時的任用職員の採用事務についても区においておこなうこととなった為、急な対応を要することとなった。

これらを踏まえ、現場負担が過大なものにならないよう適正な要員を配置するなど所属としての責任ある対応を求めている。

「窓口業務民間委託等」

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いる。また、今後は財政効果の逆転が見込まれることから、次回の委託契約更新時から段階的に委託範囲の縮小を行うこととなり、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。業務委託開始以降 10年以上経過する中、我々が例年指摘していた、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、業務委託縮小以降の住民情報窓口業務が円滑に運営されるとは考えにくく、相当な混乱が予想される。我々としては、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本務職員が配置されて当然であると考えており、会計年度任用職員の配置による対応は納得できるものではない。

また、改正戸籍法の施行により、戸籍への読み仮名記載の法定化に関連する事務については、業務量の増大により多大な負担が生じている。これについても会計年度任用職員の配置により対応することとなっていたが、業務のすべてを会計年度任用職員において完結できない上に、勤怠管理などの関連する業務の発生に多大な負担を強いられている。

総じて、市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにする為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。

「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。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。

「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)

1 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。

2 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。

今後も、選挙の公正・正確な執行を最優先にしつつ、職員の健康確保と法令趣旨に沿った勤務管理の両立を図り、持続可能な執行体制となるよう所属として責任を持って対処してまいりたい。

3 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 8 年が経過しようとしているが、引き続き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。

4 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。

5 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、能登半島地震のような大規模災害発生に伴う区役所職員の現地派遣・支援等に関しては、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。

6 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。

7 生活保護業務

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、社会福祉主事任用資格の有資格者充足率については、「有資格者充足率向上計画（令和元年度～令和7年度）」に基づき、2025年度当初から区役所生活保護現場における100%を達成したところである。一方で、研修受講や新規採用者の配置等が現場体制に影響を及ぼした点については所属としても認識しているところである。今後の維持に当たっては、計画的な人事配置等について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、2013～2015年の生活扶助費減額に係る最高裁判決を受けて発生する追加対応業務に対応する臨時的任用職員の採用事務及び勤怠管理等については、現場が安定的に業務を遂行できるよう、現場実態を踏まえた要員確保・運用支援に努めるとともに、関係局と連携し、実効性ある体制整備に取り組んでまいりたい。

8 窓口業務民間委託等

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。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。

また、業務委託縮小以降の住民情報窓口業務の実施など、市民サービスの低下や職場混乱を招かないことを最優先とし、現場実態を継続的に把握しながら、必要な要員配置と運用改善を関係部局と連携して進め、所属として責任ある対応を行ってまいりたい。

9 マイナンバー関係

マイナンバー関係についてであるが、令和8年度も引き続き会計年度任用職員の配置を予定している。また、出張所でも当該会計年度任用職員の一部を配置することで、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、現場実態を踏まえて業務執行務体

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。

10 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組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。

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。

2026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。