

議事要旨（令和８年度の要員配置にかかる職員の勤務労働条件について）

【大阪市職員労働組合平野区役所支部との団体交渉】

日 時 令和８年３月３０日 月曜日 １８時３０分から１８時５３分

場 所 平野区役所応接室

出席者 所属：松本総務課長、中濱総務課担当係長

組合：村上支部長、森執行委員

（組合）

支部は、１月１５日、所属に対し、「２０２６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）

それでは令和８年度の要員確保に関する申し入れについて回答を行う。

令和８年度の要員確保にかかる課題については、１月１５日に申し入れをお受けしたところであり、申し入れをお受けして以降、事務折衝等において協議を行ってきたところである。

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８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、何卒よろしく願いいたしたい。

申し入れ事項１について

要員配置については、令和６年３月に公表された「新・市政改革プラン」において、「技能労働職員以外においては、本市重点施策の推進に係る増員や臨時的増員等、市長が特に必要と認める場合を除き、原則として増員しない。」といった非常に厳しい内容が示されているところで

ある。

厳しい要員状況のもとではあるが、平野区として各部門の執行体制確保に向けて関係先と調整のうえ、区長マネジメントにより職制の責任において、市民サービスの低下を招くことなく、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。

また、年度途中での退職者の発生により、欠員が生じる、または生じた際には、職場の状況に鑑みたくえで、臨時的任用職員等を配置することなどにより、可能な限り職場の実態に即した対応を行ってまいりたい。その他にも、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意を持って丁寧に対応してまいりたい。

申し入れ事項2について

時間外勤務が恒常的に発生している職場については、時間外勤務を行う場合の事前手続きの徹底を図り、真に必要性を精査したうえで時間外勤務の命令を行うとともに、事後の実績確認等を実施し、時間外勤務の実態把握に努めてまいりたい。また、ノー残業デーの徹底や振替については、これまでの支部からのご指摘も踏まえ、管理監督者からの呼びかけを強めてまいりたい。また、繁忙状況が生じる部門が発生する場合においては、実態把握に努めたくえで、事務改善や業務執行の工夫等により職員の労働荷重に繋がらないよう努めてまいりたい。

申し入れ事項3について

令和5年度から2年ごとに定年年齢の段階的な引き上げが行われるが、職員年齢のみに固執することなく、年齢構成を十分に考慮した人員配置を行い、円滑な業務執行体制の構築に努めてまいりたい。また、技術継承を行うべき中堅層や若者層の退職が増加傾向にあるとのことだが、これらの層だけでなく、すべての職員が安心して働くことのできる職場環境づくりに努めてまいりたい。

申し入れ事項4について

法令などにより要員の基準が定められている職場に対しては、支部-所属交渉での決着とはならないところではあるが、基準配置はもちろんのこと、すべての労働条件が維持できる要員を配置するよう関係所属と充分連携を図ってまいりたい。

申し入れ事項5について

一般事務・技術職以外の免許職員等についても、関係所属と充分連携を図り、業務執行に支障のないよう対応し、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協議させていただきたい。

申し入れ事項6について

会計年度任用職員制度については、この間、本務職員が担うべき業務はないか精査を行い、関係局と協議を行った上で配置部署・業務内容等を決定してきたところである。配置にあたっては引き続き関係所属と連携してまいりたい。

申し入れ事項7について

感染症対応にかかわっては、今後の状況は予測しがたいものの、随時状況把握を行いつつ、必

要な対応・対策を検討してまいりたい。

災害発生時の業務執行については、地域が自助共助でもって初動対応ができるよう地域とも連携しながら取組を進めてまいるとともに、危機管理室が進める「業務継続計画（BCP）」及び受援計画についての整備を進めてまいりたい。また、引き続き庁内の動員体制や地域との連携について必要な整理を図ってまいりたい。被災自治体への支援などについては、昨年は石川県能登半島地震災害への派遣要請に対応したところであるが、必要な対応・対策を検討しつつ、勤務労働条件に変更が生じる場合は誠意を持って協議させていただくこととしたい。

申し入れ事項8について

事務事業の廃止・縮小については、市民サービスに大きな影響を与えないよう、慎重に検討を進めてまいりたい。

行政サービスへの最先端のICTの活用や経営形態の変更・委託化についても、慎重に検討を進めるとともに、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をもって丁寧に対応してまいりたい。

（組合）

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オルグ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。

■総務課関連

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。

しかし、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。

また、「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（勤怠管理・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。

■安全安心まちづくり課関連

大規模災害発生時の行政対応について、この間の人員削減により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。

■保健福祉課関連

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。

近年、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。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。

■生活保護関連

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、所属の対応も求めたい。

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するとしているが、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行うこととなった為、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おきたい。

■住民情報課関連

窓口業務民間委託について、この間、契約更新時において、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。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。一方、業務委託開始から12年が経過する中、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、委託範囲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、マイナンバーカードの普及促進や電子証明書更新事務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。また、出入国管理及び難民認定法等の一部を改正する法律が令和8年6月14日に施行予定である。担当者は、今後想定される業務量増大、事務スペースや書類の保管の確保の課題など多くの不安を抱いている。

総じて、市民サービスの低下や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ける所属としての責任ある対応を求めておく。

■その他

最後に、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)

ただいま支部からご指摘いただいた様々な現場課題については、これまでも、体制強化とスリムで効果的な業務執行体制を目指し事務事業の再構築を行ってきたところであるが、制度改正等に伴う事務事業の見直しや年度途中の欠員等により、結果として職員の超過勤務が増加するなど、ご負担をおかけしていることは、所属としても認識しているところである。

引き続き、施策の選択と集中の観点に基づき、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。とりわけ、各課における新規事務・事業や拡充等に伴う業務については、関係局とも連携しながら対応してまいりたい。

そうした立場で、令和8年度の業務執行体制についても、ご指摘いただいた点を踏まえながら職制として責任を持って対応してまいりたい。

(組合)

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。

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。