令和２年度業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保に関する申し入れ

【本交渉（申し入れ）議事録】

［ 本交渉（申し入れ）］

・日　　時　：　令和元年 11 月７日（木）　17 時 45 分から

・場　　所　：　生野区役所　６Ｂ会議室

・出 席 者　：　所属　橋本企画総務課長、式地企画総務課長代理、大坪庶務係長

　　　　　　　　組合　水田支部長、吉越副支部長、中平副支部長、大葉書記長

（組合①）

それでは「2020 年度の要員確保」について申し入れを行う。

＜申し入れ文＞

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。2020 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２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に申入れを受けたところであるが、現時点での来年度業務執行体制についての当区の考えを示したい。

ご承知のとおり、本市においては、厳しい財政状況のもと、「市政改革プラン」により抜本的な改革をすすめ、財政再建に向けた取組みを進めているが、「市政改革プラン 2.0（区政編）」の策定により、これまで以上に市民・利用者の視点に立った質の高い行財政運営を推進するとともに、官民の最適な役割分担のもと市民サービスの向上を図っている。

また、当区においても、人材育成の強化や PDCA サイクルの徹底など、改革推進体制の強化を図っているところである。

そのような中、10 月 17 日に人事担当課長会が開催され、人事室人事課から「2020 年度（令和２年度）に向けた人員マネジメント」として「各所属において事務・技術の職員数の 1%の見直し（シーリング）を行う」ことなどが示された。

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、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や委託化等によって、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。

（組合②）

ただ今、所属から「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」とした基本的な考え方が示された。この間、施策や事業のあり方について具体の考え方が明らかにされぬまま、一方的に職員数の削減計画達成に向けた数字合わせともいえる「人員削減」が推し進められているが、極めて問題であることを強く指摘するとともに、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。

我々としても、事務事業の見直しそのものを否定するものではないが、行政業務を見直すにしても、市民サービスの低下を招くことは許されるものではなく、必要な人員を的確に配置し、

十分な執行体制を構築しなければならないと認識しており、所属として「仕事と人」の関係整理にもとづいた、慎重な検討と、それに見合った要員配置を行うよう強く求めておきたい。

また、改めて交渉のあり方について所属の認識を確認しておきたい。そもそも、地公法 55 条には、適法な交渉事項について適法な交渉の申入れがあったときは、当局はその申入れに応ずべき地位に立つとされている。少なくとも、来年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保に関する申し入れは、こうした「適法な交渉」に該当することから、我々からの申し入れに対して、地公法にもとづいて団体交渉に応じるのは当然と考えており、所属としての確認を求める。

そのうえで、何点かにわたり我々の考え方を示しておきたい。

1. まず、近年の要員交渉において、所属側からは判断に至る十分な情報提供はされず、「勤務労働条件に影響を与えない」という一方的な見解のもと、年度末に単に執行体制構築にかかる「結果」についてのみ述べられており、連年、大綱了解に至らない結果となっている。勤務労働条件への影響を与える範囲については「方針が決定」した後では遅きに失しており、回答の根拠となる資料や書面を一切提示しないような行為も、交渉においては許されるものではない。「根拠資料」として交渉中または事前に、当然示されるべきものと考えているので、強く指摘しておく。そのうえで所属側には、このことをふまえ、今後誠意ある交渉・協議を行うよう強く求めておく。

2. 各区において、区長マネジメントによる区政改革が進められている。当区において、次年度以降新たな事業展開が行われるのであれば、その内容を明らかにされたい。また、その場合の業務執行体制を構築することにより、勤務労働条件に変更が生じるのであれば、そのことについても明らかにされたい。

3. 区役所における職員の適正配置について、昨年に引き続き、区長会議において検討が進められている。仮に区役所職員総数が変わらない中で適正配置が実施された場合、区役所「間」での「要員数の綱引き」といった状況を招くこととなり、現場混乱をきたすことが危惧される。また職員数が減員されれば、職場に労働過重を招き、それによって市民サービスの後退につながることが危惧される。区役所の業務執行体制に大きな影響を及ぼすことから、時期を逸さない適宜の情報提供など所属の丁寧な対応を求めるとともに、労働過重や市民サービスの後退、現場混乱を生じさせないように区長会議等への働きかけなども求めたい。

4. 本務職員に代わる再任用職員の配置については、再任用を希望する職員が、これまで培ってきた能力・知識・経験を十分に発揮し安心して働き続けることが出来る労働環境の整備が必要と考えている。また、その一方で、職域の開発については、共に働く現役世代も安

心して働ける環境づくりが必要であり、所属としても主体的に検討するなどとりくみを求めておく。

5. 「事業担当主事(補)」への転任制度については、その職域を限定していることなどもあり、我々としてもそれぞれの現場における業務実態を踏まえた責任ある対応が必要であると考えており、所属責任が十分果たされるよう求める。また、現業職員の事務転任後の配置などの取り扱いについても丁寧な対応を求めておく。

6. 待機児童解消に向けた対策として、２０１９年４月から区役所庁舎内での保育施設が設置・開所されている。これによる、庁舎管理上の問題や区役所職場の環境変化などについて十分に把握しつつ、必要な体制確保について所属の責任ある対応を求めておく。

７． 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は、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。所属として責任ある対応を求めておきたい。また、長期にわたる対応となることが予測されることから、勤務労働条件に変更が生じる場合は、時機を失さずに我々と交渉・協議等を行うように求めておく。

８． この間、24 区役所での住民情報担当業務、また一部区役所では保険年金担当業務において民間委託化が実施されている。一方、当区でのその他業務について「委託化」が検討されているのであれば、当然のごとく組合員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、適切な時期に十分な交渉・協議を行うよう求めておきたい。

９． 福祉五法業務に関わる課題については、各区において区長マネジメントによる人員配置が行われている現状があるが、我々としては 24 区ベーシックに行われるべき業務であると認識する。特にこの業務に関わる要員問題については、個別業務量を精査し業務量積み上げにより体制確立をはかってきた経過もあり、本来、社会福祉・保障制度の変革等に伴う現場への影響を踏まえた対応が必要であることは言うまでもない。所属として責任ある対応を求めておきたい。

また、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おり、業務量に見合った体制整備が必要であることから、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、ここ数年来、債権回収に関わる業務や生活保護の適正実施への対応などの繁忙実態が顕著である。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、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(H31 年度～R 7 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。

１１．区役所における窓口現場の特徴でもあるが、開庁前の準備作業や閉庁後の整理作業に関わっては、必要な準備や整理作業は当然業務であるとともに労働条件が担保されるべきであり、決して職員の「自発性」に頼るものではないと認識している。所属として、現行の職場実態を把握したうえで、問題解消に向けた責任ある対応を求めておきたい。

１２．先に述べた「区役所間の職員の適正配置」の課題、さらに、この間のマイナンバーにかかわる業務や大規模災害時の職員派遣、空き家対策事業、その他全区で実施される新規事業等については、それらの業務の内容や要員配置の検討が区長会議や関係局で行われている。これら 24 区役所全体の勤務労働条件に影響を及すこととなる業務課題については、支部・区所属ごとでの対応は自ずと限界が生じることから、24 区役所に共通した課題について交渉委任を受けた区役所支部連絡協議会と関係局がしかるべき時期に課題整理や交渉を行うべきであると認識する。所属として、市側・関係局への働きかけなどを含めた対応を強く求めておきたい。

１３．近年続発する大規模災害に関わっては、発災時の初動体制について、交通網の停止などにより体制確保が困難な状況が明らかになっている。災害時に耐え得る体制の強化や、直近参集などの機能、さらには災害時における経常業務体制の在り方、引き続く被災者への対応等を含め、現場実態を踏まえた検討がさらに求められていることから、所属としてもさらに実態把握しつつ、市側・関係局への働きかけなどを含めた対応を強く求めておきたい。一方、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・支援等も想定

されることから、勤務労働条件に影響が生じる事項に関わって、十分な交渉・協議を求めておきたい。

１４． 2020 年 4 月から新たに設置される「会計年度任用職員」に関わって、見直し対象となる非常勤嘱託職員の雇用の確保については十分な配慮が必要である一方で、職種職域、行政業務としての継続性、必要性、業務量などの検証を行った上で、総務省通知を最低限のものとして「常勤職員」とすることも求められている。とりわけ、区役所においても多くの対象職場・職員が存在していることから、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置することを踏まえつつ、体制確保を行うことはもちろんのこと、現場混乱を生じさせることのないよう所属として責任ある対応を求めておきたい。

１５． 超過勤務が多い部署も連年にわたって固定化している。所属として実態を把握しつつ、恒常的な超過勤務について抜本的な解消のための対応を求めておくとともに、具体的な要員配置を含む実効性ある対応を行なうよう強く求めておきたい。

いずれにしても、区役所現場における業務に関しては「仕事と人」の関係整理による業務量に見合った業務執行体制が必要であると認識しており、職員の労働条件が担保された体制整備を行うよう強く求めておく。

そのうえで、勤務労働条件に影響を及ぼす内容に関しては、支部・所属間での十分な交渉・協議が必要であると認識しており、所属としても円滑な協議が行われるよう、誠意を持った対応を行うよう求めておきたい。

（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。

本年度においても、引き続き、多くのイベントが実施される等、事務が輻輳し、一時的に職員への負担が増えていることは十分に認識しているところである。

先ほども申し上げたが、現時点においては、人事室人事課から「2020 年度（令和２年度）に向けた人員マネジメント（事務・技術）について」の方針が示されており、今年度と同様にマイナスシーリングが課されている状況であるが、単に職員数だけを削減することとなれば、円滑な業務執行体制に支障をきたし、複雑・多様化する行政ニーズに対応できなくなることが想定できる。そのような状況が生じないよう、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。

勤務労働条件に関する交渉にあたっては、交渉に関わる必要な資料を提供することは当然と考えており、引き続き、地方公務員法や大阪市労使関係に関する条例の趣旨を踏まえながら、丁寧に対応してまいりたい。また、業務執行体制の確立にあたっては、事務事業の精査を加えながら、年度当初において必要な体制を確立していきたいと考えている。

当区において新たな事業展開を行う際には、効率的で効果的な業務執行体制をめざしてまいりたいと考えており、それに伴い職員の勤務労働条件の変更が生じる場合は、引き続き誠意をもって対応させていただきたいと考えている。

区長会などで検討が進められている「区役所における職員の適正配置」については、時期を逸さない適宜の情報提供等を行なってまいりたい。また、当区実態が踏まえられるように責任をもって対応してまいりたい。なお、所属としても真に必要な、市民サービスの低下をきたさない、円滑な業務執行体制を確立するために、引き続き、区長会議や関係局とも協議を重ねてまいりたい。

再任用の課題については、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、引き続き十分な労働環境の整備に努めてまいりたい。

事業担当主事（補）等の転任制度については、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、検証を行いつつ、関係局と十分に連携してまいりたい。また、現業職員の事務転任後の配置などの取扱いについては、職場状況を把握するなどし、丁寧な対応を行っていきたい。

区役所庁舎内保育施設については、当区においても本年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。また、職場環境や労働環境に影響を及ぼす場合は、十分な協議に努めてまいりたいと考えている。

国勢調査業務については、長期にわたることが想定されることからも、効率的で効果的な業務執行体制をめざしてまいりたいと考えており、それに伴い職員の勤務労働条件の変更が生じる場合は、引き続き誠意をもって対応させていただきたいと考えている。

業務民間委託化については、当区における現時点での新たな委託化における検討は行っていないが、委託化の検討を行う際には、スリムで効率的な業務執行体制をめざしてまいりたいと

考えており、それに伴い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と考えている。

保健福祉業務に関わっては、連年にわたる制度改変等に伴う現場繁忙など認識しており、関係局と連携しながら対応してまいりたい。また、子育て支援関係にかかる業務量の増加の課題については、十分に認識しているところであり、所属単独での対応は困難な面もあるが、事務事業の精査を加えつつ、関係局とも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関わっても、引き続き、関係局と連携しながら対応してまいりたい。また「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、勤務労働条件に影響がある場合は、十分な協議に努めてまいりたいと考える。

社会福祉主事任用資格取得状況において、「有資格者充足率向上計画」が示されており、現在、所属において計画を作成しているところであるが、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、関係局と連携し適切に対応してまいりたい。また、充足率を改善するにあたって、現場業務体制に負担を生じさせることのないよう社会福祉主事資格認定通信課程により計画的に有資格者を増やしていきたいと考えており、引き続き、関係局と連携を図ってまいりたい。

区役所における開・閉庁時における必要な準備・片付け・整理作業等は、当然業務と認識しており、実態を把握しつつ適切に対応してまいりたい。

「区役所間の職員の適正配置」の課題、生活保護実施体制、福祉五法業務やこの間のマイナンバーに関わる業務、空き家対策事業、その他全区で実施される新規事業等については、市として対応しなければならない課題も多く、所属単独での対応は困難な部分があると考えるが、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。

災害時の対応の課題については、市全体の課題であると認識しているが、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。

「会計年度任用職員」にかかる課題については、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、関係局とも連携してまいりたい。また、「会計年

度任用職員」については、８月に関係局からの制度等の説明を受け、所属内において次年度における制度及び採用スケジュールなどの周知等を行っているところであるが、所属として引き続き、関係局と連携し適切に対応してまいりたい。

最後に超過勤務に関わっては、平成 31 年４月より時間外勤務時間の上限設定がなされたところであるが、所属としても、適切な時間外勤務の執行管理はもちろん、長時間にわたる時間外勤務は、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、職業生活と家庭生活等との調和にも支障があることから、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、縮減に向けた取組を全庁的に展開してまいりたいと考えている。

その上で、新たな行政ニーズに適切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みとともに、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。

ついては、経営形態の変更や事業の統合等、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い、それに伴う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いしたい。

なお、申し入れ項目の取り扱いについては要請どおりとしてまいりたい。

（組合③）

所属から、「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」「そのうえで来年度の業務執行体制の確立に当たっては、事務事業の精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたい」との考え方が示された。定数配置について所属の責任ある対応を求めておきたい。

また、「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」という考え方が示されたが、この間の要員交渉については、所属からの十分な説明と判断にいたる十分な情報が提示されたとは言い難く、連年、大綱了解に至らない結果となっていることを指摘しておく。加えて、2019年度中についても勤務労働条件に関係する新たな問題が生じれば、所属としての誠意ある対応が必要である。

組合員は、この間の勤務労働条件の大幅な切り下げの中にあっても、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いるが、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市側も認識すべきである。

重ねて申し上げるが、支部・所属間での十分な交渉・協議が行われなければ問題解決がはか

られないことは言うまでもないことから、誠意ある対応・協議を行うなど、所属としての責任を果たすよう強く要請し、「2020 年度の要員確保」にかかる申し入れ交渉を終了する。

以　上

（組合①）

それでは続いて「区役所住民情報担当業務委託」について申し入れを行う。

＜申し入れ文＞

申し入れにあたって、窓口業務の委託に関わる我々の基本的な立場を申し上げておく。

我々としては、区窓口業務は単に申請された書類の交付を行っているのみではなく、それにともなう相談説明業務が附随するとともに、職員が住民の要求や思い等を受ける場でもあり、その内容は市政・区政において政策化され実施されるべきものであると考える。窓口業務の委託化は、職員が住民の要求などを受け取る機会を奪い、結果として行政の政策立案機能を弱体化させることにつながりかねない。さらに、本市職員と受託業者の労働者が混在する現場においては、常に「偽装請負」の法的リスクを抱えることとなる。本来、日常の業務における困難事例には「職員」同士の協力・連携がなによりも必要であるにもかかわらず、窓口業務委託の現場では、本市職員と受託業者の労働者の協力・連携は「違法」とされる「偽装請負」につながる恐れがあることから困難である。以上のことから区役所の窓口職場は民間委託にはなじまず、慎重に検討されるべきであると認識している。しかしながら、導入当初より「偽装請負」のリスクが指摘され、そこに組合員の職場環境や勤務労働条件が存在しているのにもかかわらず、労使交渉抜きで所属が一方的に実施し、当区ではすでに６年が経過しようとしている。

そうしたことから、違法である「偽装請負」と取られかねない状態があることは問題であり、解消に向けた対応が必要である。さらに「運用変更」の実施により、「受託業者から引き継いだ事案は、全て職員が処理する」こととなり、当区の平均差し戻し件数や年度末年度始めの繁忙期時も含めると、業務量が増加することは明らかであることから、要員問題に発展することは必至である。

所属として、現時点での認識と責任ある対応について明らかにされたい。

（所属①）

ただいま、窓口サービス課の「区役所住民情報担当業務委託」に関しての申し入れを受けたところであるが、お答えさせていただく。

まず初めに、契約更新の状況については、公募型プロポーザル方式による事業者選定の結果、現在業務を受託している事業者に決定しており、今後、契約に向けた手続きを進めていくこととなる。なお、契約期間は令和元年12月１日から令和４年11月30日までである。

「偽装請負」リスクの解消については、仕様書が変更されており、事業者の処理誤りについては、職員から直接、事業者オペレータに差し戻しの指示を行わず、職員で対応することとなり、「偽装請負」を回避する対応策が取られている。

「疑義案件」については、関係局においてケースブックを作成し対応していくこととなっている。

事業者の処理誤りについては、当日の誤りについて、後日事業者にフィードバックしていくため、契約更新後、一時的に職員による対応が増加することは考えられるが、「疑義案件」を情報共有し、積み重ねていくことで、日々の職員による処理件数は減少していくものと考えている。

今後、所属として当該運用変更が適切に実施されるよう責任をもって対応していきたい。

（組合②）

我々の申し入れに対する所属の考え方が示された。

関係局の資料では「疑義案件」に関する対応策のうち「疑義案件ケースブックを整備し、受注業者と協議の上、今後適用する取り決めとして合意蓄積していく」とあり、その効果として「疑義案件自体が次第に減少し、これに伴い職員引継ぎも漸減していく」「区役所住民情報業務等委託を巡る課題とされてきた職員スキルの継承維持に資するツールとして活用できる」とされている。窓口業務における対応内容について日々千差万別であり、その疑義案件を取りまとめ、疑義案件が減少し職員引継ぎが漸減するのに相当な期間を要すると認識する。さらに、受託業者の「労働者」が定着しない現状において、示された対応策について有効な対応策となるのか疑問を持たざるを得ない。

「減額措置」についても、関係局は受託業者側の安易な引き継ぎなどモラルハザードの抑止力として実施するとされているが、対象案件の判断や集計に時間を要することが想定され、さらに委託料の支払い事務の煩雑化にもつながることになる。

さらに、「運用変更」が徹底された場合、市民サービスや現場組合員の勤務労働条件に大きく影響を与えることは必至である。業務委託化によって少人数体制になった現状の中での「運用変更」は、現場に労働過重と混乱を招くばかりか、待ち時間の増大など市民サービスの後退にもつながりかねない。そもそも窓口業務の委託に際しては、現場の要員を切り出して当該業務を委託した経過を持つものであり、その一部が本市職員に返されるのであれば切り出した要員も返されるべきものである。

加えて、今後「偽装請負」のリスク解消に万全を期した現場においても、苦情処理など緊迫した市民対応の中で完璧にその発生リスクを皆無にすることは困難であると言わざるを得ない。結果、職員が受託先事業者の労働者に「偽装請負」と取られかねない指揮命令をしてしまった場合、我々として職員がその責任を問われるものではないと考えるが、その責任の所在についても確認しておきたい。

（所属②）

「偽装請負」リスクとなる、事業者オペレータへ直接指示することについては、当初、委託契約を開始した当時から行う事ができないものであったが、今般、他の自治体の契約に関わって、「偽装請負」ではないかとの問題が提起され、本市においても、その運用を徹底することとしたものである。

また、先ほども申しあげたとおり、職員からの差し戻しによる「処理件数」がどの程度になるかについても、今の段階で明確になっていないのが現状である。

「偽装請負」リスクへの対応については、住民情報担当の職員は当然ながら、受託事業者に対しても「偽装請負」について再確認し、趣旨と運用方法を徹底させたうえで、契約更新にあわせて運用を開始する。

その運用中に発生する指示や確認事項については、その場で職員とオペレータで確認するのではなく、管理職員等と事業者のリーダー以上の職員とでカンファレンスを行い調整することとなる。　なお、運用にあたっては「偽装請負」のリスクを徹底的に排除し、一職員にその責任を負わせることのないよう所属として責任を持って対応していきたい。

いずれにしても、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したいと考えているので、よろしくお願いしたい。

（組合③）

ただ今、所属から「偽装請負のリスクを徹底的に排除し、一職員にその責任を負わすことのないよう責任を持って対応していきたい」「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」等とした考え方が示された。

繰り返しになるが、違法である「偽装請負」については、断じてあってはならないと認識しており、その解消に向け、本日の交渉内容をふまえた今後の所属の責任ある対応を強く求めておく。

さらに、「運用変更」に伴う十分な業務執行体制の構築については、職員の勤務労働条件のみならず質の高い公共サービスの提供という観点からも必要不可欠である。支部・所属交渉の限界性もあると考えるが、今後時機を逸することなく、契約更新後の「運用変更」に伴う状況の情報提供等を含め、我々と交渉・協議を持つよう誠意ある対応を求めるとともに、所属としての責任を果たすよう強く要請し、交渉を終了する。

以　上