

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（回答交渉）議事録】

[本交渉（回答交渉）]

- ・日 時 : 令和２年３月２７日（金） １７時４５分～１８時２０分
- ・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）

支部は、１１月７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、１１月７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、何卒よろしく願いたい。

まず、令和２年度の人員体制については、各所属における人員マネジメントにおいて、所属長が創意工夫を図り、スクラップ・アンド・ビルドの徹底による自律的な人員マネジメントを実施することになっており、区長のマネジメントにより、職員の労働過重や市民サービスの低下をきたすことのないよう職場実態を勘案した人員配置を行ってまいりたい。

なお、令和２年度の業務執行体制に関わっては、限られた人員の中で多種多様な住民ニーズに応

えながら、新たな政策を企画立案していくことが求められており、効率的かつ迅速に業務を実施していくことが重要となることから、業務の選択と集中を図りながら、効率的な体制を構築してまいりたいと考えている。

地域まちづくり課の教育振興担当においては、「生野区西部地域学校再編整備計画」を策定し、学校適正配置・学校跡地の活用事業の検討を進めているところであるが、2月21日の本会議において「大阪市立学校活性化条例の一部を改正する条例」が可決された状況である。

令和2年度においては、より一層迅速な対応を求められることから、引き続き、学校再編整備計画を進めていくとともに、学校跡地の活用方策の検討も踏まえた業務執行体制を構築してまいりたいと考えている。

窓口現場においては、一部の職員に過度に負担が集中しないよう職場実態を把握し、効率的に適切な業務分担となるよう誠意をもって対応してまいりたい。

超過勤務に関わっては、令和2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り、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、職員の健康管理の面からも影響は大きいものと認識している。また、令和元年度においては、昨年度よりも縮減している状況であるが、これまで以上に超過勤務命令の事前申請の徹底、不要不急の事務見直しやノー残業デー取り組みなど職員の超過勤務の縮減に引き続き努めてまいりたい。

区役所における開・閉庁時における必要な準備・片付け・整理作業等についても、引き続き実態を把握しつつ適切に対応してまいりたい。

法令等により要員基準が定められている生活保護職場や福祉五法関連職場にかかる勤務労働条件については、本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と考えているが、引き続き、業務内容や業務量に見合った業務執行体制を構築してまいりたい。

一般事務・技術職以外の専門職員等についても、関係局と調整のうえ、業務執行に支障がないよう対応してまいりたい。

「4条任期付職員」の任用における処遇については、所属としても今後のあり方について課題認識をしているところであり、引き続き関係局と協議してまいりたい。

「会計年度任用職員」については、令和2年度より新たな運用が示されているが、本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と考えているが、区としては、当該職場等における勤務労働条件はもとより、現場で混乱をきたさないよう、現場実態を踏まえた適切な対応に努めてまいりたい。

「災害対応」「被災自治体への支援」にかかる業務に当たっては、業務内容・業務量などの精査を行うとともに、業務執行に支障のないよう対処してまいりたい。

区長会議における各区役所の職員配置数についての「提言」がなされたところであるが、市民サービスの低下や職場の混乱を招くようなことがないよう、引き続き、当区の特殊事情や特有の業務、また業務量など区の意見を反映するよう関係局と協議するとともに、円滑に事務が遂行できるよう、業務内容や業務量に見合った業務執行体制を構築してまいりたい。

「事務事業の統合・委託化」について、令和2年度当初において組織的な実施を行うものはないが、今後、職員の勤務労働条件に影響が生じる場合は、現場実態を踏まえ支部と十分な協議に努めてまいりたい。

以上、所属としての考え方を申し上げたが、当区における令和2年度の業務執行体制に関わっては、スリムで効率的な業務執行体制をめざし、事務の簡素化による見直しを行うことなどにより、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の構築を行ってまいりたいと考えているので、よろしくお願いしたい。

(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、支部はこの間職場懇談会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。

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。

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、減員区にされているが、次年度にむけて動き出している状況の中において、相当な現場混乱を生じさせており大きな問題であると認識している。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えない。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、多くの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」についての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。

■企画総務課関連

企画総務課においては、本年 4 月から新たに設置される「会計年度任用職員」について、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任用等の業務も含めて対応することとなることから、人事担当での業務負担が増加することが予想されている。また、制度変更により、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。

本年 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も、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。

■地域まちづくり課関連

地域まちづくり課に関わってであるが、教育担当をはじめとし、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ると危惧をしている。心身の不調により休業を余儀なくされている職員も見受けられ、現場は残った人員でギリギリの状況である。2021 年度の開校に向けスピード感を持って対応しなければならない業務も多く、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。

災害対応にかかわって、大規模災害発生時の行政対応について真に必要な人手が確保できるのか懸念されている。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検討さ

れたが、今後も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・協議を求めている。

■保健福祉課（保健福祉）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。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障がいサービスや介護サービスへの申請・相談も増加している。また外国籍住民の保育施設への入所希望も多く、制度説明に多くの時間を費やすこととなっている。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 対応や区独自の事業も含め、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。

■保健福祉課（生活支援）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いる。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。

■窓口サービス課関連

先日、住民情報担当における窓口業務委託の更新に関わって、団体交渉を実施したところである。その際にも指摘したところであるが、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、現場では事業者に委託している業務（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。今般の「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るものである。

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。

■その他

区役所全体の課題であるが、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。

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)

ただいま、支部から数点にわかる指摘を受けたところである。

「令和 2 年度に向けた人員マネジメント」については、業務執行に支障がないよう、創意工夫を図り、より効率的・効果的な組織マネジメントを発揮できるよう選択と集中を図りながら円滑に実施できるよう所属として責任をもって対応してまいりたい。

区役所における職員の適正配置に関して、指摘の課題は所属としても十分認識しており、当然のことながら、市民サービスの低下や職場の混乱を招くようなことがあってはならない。令和2年度において当区の職員数は減員区となっているが、所属としても、市民サービスの低下や職場混乱を招かないよう責任をもって対応してまいりたい。

また、課題が解決されたとの認識はなく、今後も引き続き、区長会議において、各区役所間の職員配置バランスの適正化に向けた分析・検証が行われる際には、当区の特殊事情や特有の業務等を含め、業務量など区の意見を反映して、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。

■企画総務課関連

企画総務課においては、令和2年度から新たに設置される「会計年度任用職員」における任用等の業務などについて一元的に対応することとなったが、人事担当内において勤務環境の悪化につながらないよう、業務分担の見直しなども含め対応してまいりたい。

「国勢調査」については、区総体で取り組む事業であると認識しており、国勢調査業務においては事務の見直しによる業務の効率化や軽減を図るなど、円滑に実施できるよう所属として責任をもった国勢調査執行体制を構築してまいりたい。また、秋に予定されている「住民投票」においても、職場混乱を生じさせることのないよう責任をもって対応してまいりたい。

■地域まちづくり課関連

地域まちづくり課の教育担当においては、長時間労働となっている状況であるが、「大阪市立学校活性化条例の一部を改正する条例」が可決されたことから、令和2年度においては、より一層迅速な対応を求められることから、教育担当職員のみでなく、地域まちづくり課内において、各職員の負担を軽減できるよう、現在の業務内容・業務量を検証のうえ、事務分担の見直しを行うなどし、長時間労働の是正を図るとともに、業務執行体制を構築してまいりたいと考えている。

大規模災害時においては、区役所職員の現地派遣・支援等が想定されるが、有事の際には出身現場の過重労働をきたさないよう所属として対応するとともに、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ってまいりたいと考えている。

■保健福祉課（保健福祉）関連

保健福祉課の地域福祉関連業務については、ご指摘のとおり、以前は業務量積算方式で業務執行体制の構築を図り、近年は区長マネジメントにより図られる状況であるが、虐待防止・DV関連業務・子育て支援業務など、行政ニーズの増加や制度の改変に伴う業務対応など大阪市課題として対応すべき課題も多く要員課題も含め、慎重に対応していきたいと考えている。

■保健福祉課（生活支援）関連

4条任期付職員の任用における処遇については、当区のみでなく、市全体に関わる課題でもある

ことから、所属単独での対応は困難であると考えているが、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、丁寧に対応してまいりたいと考えている。

また、昨年度に大阪市公正職務審査委員会の監査指摘による「生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連」については、引き続き、関係局とも連携しながら、人事異動等を計画的に行っていく必要があると認識しており、研修派遣による資格取得支援についても積極的に行ってまいりたい。

生活支援担当関連業務について、とりわけ生活保護実施体制に関わる要員配置については、先般確定した配置基準を踏まえた体制を構築してまいりたい。生活保護関連業務については、ご指摘のとおり、社会保障の制度改正などにより、繁忙状況であることは認識しており、引き続き関係先に働きかけつつ、所属として責任ある対応を行ってまいりたい。

■窓口サービス課関連

窓口サービス課関連業務の住民情報担当業務委託については、引き続き、現場混乱と市民サービスの低下が生じることのないように、所属として責任をもって対応してまいりたい。また、業務委託に伴う事務スキルの継承の課題や少数職場の課題なども認識しており、所属としても関係局と連携しつつ、問題解消に向けて努力してまいりたい。

また、マイナンバーを活用した消費活性化策に伴うマイナンバー交付体制強化については、令和2年1月より、マイキーID設定支援ブースを設置するなどの対応を行っているところであるが、引き続き、関係所属と連携しながら適切な業務執行体制となるよう対応してまいりたい。

■その他

メンタルの課題については、衛生委員会で議論等を行いつつ、メンタルヘルス要因となる職員の健康管理や超過勤務の削減に努め、職員が安全で安心して働ける職場づくりを所属として責任を持って対応していく。

なお、来年度における業務執行体制の確立にあたり、事務事業の精査を行いながら、必要な体制を確立していきたいと考えており、各課における事務改善・整理等の取組みや関係局への働きかけ等を行った上で、所属一丸となった対応が必要であると考えている。

先程の数点の指摘を踏まえた上で、所属として、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り組みとともに、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る。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考えているのでよろしくお願いしたい。

(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。

加えて、1%のマイナスシーリング及び「区間アンバラ」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。

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。