

令和6年度要員配置にかかる職員の勤務労働条件について  
【本交渉（回答交渉）議事録】

【本交渉（回答交渉）】

- ・日 時：令和6年3月18日（月） 17時45分～18時30分
- ・場 所：生野区役所6B会議室
- ・出席者：生野区：大川企画総務課長、上野山企画総務課長代理、田中企画総務課担当係長  
組 合：水田支部長、土井副支部長、吉田書記長

（組合）

支部は、10月25日、所属に対し、「2024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。

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。

（生野区）

令和6年度の要員確保にかかる課題については、10月25日に申し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ま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。

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6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。

【申し入れ項目に関わる回答】

令和6年度の業務執行体制については、区長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。

また、法令などにより要員の基準が定められている職場については、関係局との調整を行い、基準に基づいた配置を行うこととしたい。

生活保護等の実施体制については、「大阪市としての配置基準」や「大阪市事情を踏まえて24区総体として要員配置」がなされており、支部と所属間での交渉にはなじまないと認識している。所属としては、円滑な業務執行体制を確立するよう、関係所属に適切な対応を求めてまいりたい。

次に超過勤務の縮減については、職員の健康保持の観点等から、ノー残業デーの際には職

員へのメール周知やノー残業デーの振替えなど取組んできた。また、各課において特定職員に超過勤務が集中しないよう業務の見直しや、年2回のワーク・ライフ・バランス推進期間の定時退庁の取組、勤務時間の割り振り変更の導入など、効率的な業務の進行管理に努めてきたところである。

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おり、日常的に適切な業務執行管理に努め、職員の時間外勤務の縮減及び休暇の取得に向けた取組を全庁的に行ってまいりたい。

定年年齢の引き上げについては、国家公務員の定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることを踏まえ、本市においても令和5年度から、国家公務員と同様に定年が段階的に引き上げられるため業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。

一般事務・技術職以外の免許職員等の配置についても、関係局と調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。

次に「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。

また、会計年度任用職員の配置等に関わっては、今後も関係局と連携しつつ責任を持って対応してまいりたい。

「災害発生時や感染症の感染拡大時」などにかかる対応については、関係先・関係局と連携し、これまでの手法の検証、業務の整理を図るとともに、これに伴い職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をもって対処してまいりたい。

「事務事業の統合・委託化」については、令和6年度において現時点での新たな委託化等は予定していないが、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。

(組合)

ただ今、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、支部が課題認識している点について所属の考えを質したい。

## ■「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

区長会議は今年度当初の人財部会において、2023年度同様に「次年度についても引き続き増減調整はしない」とした方向性を示して以降、議論がなされていないことから、この間の「提言」に関わって我々が指摘してきた「要員数の綱引き」や「24区役所間での要員の奪い合い」については2023年度同様に2024年度業務執行体制においても実施されないこととなった。この間申し上げているが、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」を生じさせる姿勢は大きな問題を持つものと言わざるを得ず、引き続きその動向に注視しておく必要

があると考え。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

##### 「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健全な業務執行体制の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。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伺いたい。

また、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、立会演説会関連事務が地域まちづくり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、必要な要員の配置を含む業務執行体制の構築について所属の責任ある対応を求めておく。

#### ■地域まちづくり課関連

##### 「区独自事業」

区独自事業に関わってであるが、これまでから指摘を続けてきた学校再編、学校跡地利用に関する事業については、体制の充実に尽力いただき、状況は改善されている。しかしながら、引き続き学校再編や跡地活用が控えていることから、現状に安心することなく、今後の事業動向を見据えた、対応をお願いしたい。

##### 「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「職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をもって対処してまいりたい」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、災害発生時に要員の不足をきたさず、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。

本年1月1日発災の能登半島地震では、家屋の倒壊、火災、津波などにより甚大な被害が発生し、被災地での避難生活は過酷なものとなっている。大阪市では輪島市への対口支援として職員の派遣を行っており、当区役所職員も避難所運営支援業務や被災者の健康管理業務に従事するため、被災地へと派遣されている。派遣された区役所職員は、作業服等十分な被

服の支給も受けず派遣され、被災地では法定休息時間の取得もままならないまま被災地支援業務に従事する状況となった。大規模災害発生時においては、区役所職員の現地派遣・支援等がかねてよりされているものであり、職員の勤務労働条件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、改めて認識すべきであると考えている。今後も引き続き派遣職員の勤務労働条件はもとより、職員を派遣する元の現場に負担を来たさない十分な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。

#### ■保健福祉課関連

「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るほか、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、過度な業務負担を来たさないよう所属としての責任ある対応を求めておきたい。

#### ■保健福祉課（生活支援担当）関連

「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」

4 条任期付職員の任用については、すでに導入以降 15 年近く経過しており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。また、「再々導入」から 4 年経過することから、福祉局において任期更新の事務が行われているところであるが、同時に任期付き職員の減員についても確実に実施していくことが示されている中、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、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と、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。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。

#### ■窓口サービス課関連

##### 「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10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く、十分な市民サービスが担保されるべく必要な業務執行体制を構築するよう所属としての責任ある対応を重ねて求めておく。

##### 「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、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

##### 「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。当区においてもメンタルヘルス不調による休職者が数名存在する状況となっている。メンタルヘルスの不調に関わっては、個々人を取り巻く環境や職場に起因しない要因もあることは理解しているが、過度な労働負担による長時間勤務や職場環境によることも多く考えられるものと認識している。職場環境に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や一部の職員に労働負担が集中しないような職員の配置を行うなど十分な業務執行体制の構築について所属の責任ある対応を強く求めておく。

##### （生野区）

業務執行体制の確保については、職制が自らの判断と責任において実施していく管理運営事項であるが、それに伴い職員の勤務労働条件に変更が生じるような課題が生じた場合については、交渉事項として誠意をもって対応してまいりたい。

組合側から数点にわたる質問をお受けしたが、考え方を申し述べる。

区長会議が決定した「各区役所の職員配置数について（提言）」については、令和6年度

の業務執行体制において実施されないが、引き続き状況を注視しながら、当区実態が踏まえらるるよう適切に対応してまいりたい。

企画総務課関連業務について、会計年度任用職員等の労務管理関係業務については、所属として実態を把握しつつ、適正な業務執行体制の確保に努めていきたいと考えている。

また、選挙事務については、専門性があることから人材の育成が課題であり、実際に選挙事務に従事しながら知識を習得し、経験を重ねることが必要だと考える。そのために、計画的に選挙事務担当職員を異動させることで、継続的に責任ある選挙執行体制を構築してまいりたい。また、衆議院議員選挙の実施状況に注視しつつ、期日前投票を含め、所属の責任において各課の業務に支障をきたさないよう対応してまいりたい。

次に、学校再編及び学校跡地活用に関する事業については、前例のない難易度の高い業務であるが、区の優先課題として業務執行体制の構築を図ってきた。

引き続き、業務内容・業務量を検証のうえ業務執行体制を構築してまいりたい。

次に、災害発生時の対応についてであるが、

令和6年能登半島地震に伴う被災地への職員派遣について、この間生野区役所から1月22日の第4クールを皮切りに本日現在のべ10名の職員を派遣し、被災地支援を行っているところであり、派遣業務に従事していただいた職員には感謝している。

この間の被災地支援や本市の防災対策についての課題については、関係所属において、対策会議等により引き続き検討が行われているところであり、その状況について注視しつつ、所属としても支援活動の実施にあたっての課題を積極的に発信するとともに、主体的に実態把握や検証等を引き続き行ってまいりたい。

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。

被災自治体への支援等については、引き続き関係機関と連携して、柔軟に対応してまいりますが、その際には、派遣職員の労働条件はもとより、派遣する職員の職場の業務執行体制の確保にも十分配慮が必要であると考えており、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、誠意を持って対応してまいりたい。

次に、保健福祉課の地域福祉関連業務については、近年は区長マネジメントにより実施している状況ではあるが、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を含め、慎重に対応してまいりたい。

また、保健担当における繁忙実態については、経常業務に加え、新型コロナウイルス感染症にかかる疫学調査やワクチン接種等にかかる業務量は一定落ち着いてきてはいるものの、業務の性質上精神的負担も大きいものと認識しており、今後も、現場実態の把握に努め、関係局と連携しつつ、責任をもって対応してまいりたい。

次に、生活支援課関連業務について、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、配置基準を踏まえた体制を構築してまいりたい。また、生活保護実施体制における社

会福祉主事資格保有者の充足率に関わっては、策定された計画に基づき、関係所属と連携しながら充足率の改善に向けて取り組むとともに、人事異動や研修を受けやすい環境整備など、現場混乱が生じることのないように責任をもって対応してまいりたい。

次に、窓口サービス課関連業務のうち当区では住民情報担当業務を委託しており、業務委託に伴う職員の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いるところであるが、所属としても関係局と連携し課題解消に向けて努力してまいりたい。

また、マイナンバーカードの関連業務については、関係局と連携し会計年度任用職員を配置してきたが、次年度も関係局と連携を図り責任をもって対応してまいりたい。

次に、メンタルヘルスの課題について、所属として職員が安全で安心して働ける職場環境を確保する必要がある。「労働に関する安全及び衛生に関する事項」は交渉事項であり、メンタルヘルスの要因となる職員の健康管理や超過勤務の削減に努め、所属として誠意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」とし交渉事項として扱わない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。

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 2024 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変化を来さないよう所属として責任ある対応を行うこと、その上で万が一そのような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。