

令和４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４年３月２３日（水） １７時４５分～１８時１５分
- ・場 所：生野区役所 ５０１会議室
- ・出席者：所属 小原企画総務課長、上林企画総務課長代理、田中庶務係長
組合 水田支部長、池田副支部長、吉田書記長

（支部①）

支部は、１１月２日、所属に対し、「２０２２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４年度の要員確保にかかる課題については、１１月２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、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４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、何卒よろしくお願いいたします。

【申し入れ項目に関わる所属回答】

- ① 令和４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となっている。
また、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。
- ② 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。

- ③ 定年年齢の段階的な引き上げに伴う業務執行体制については、関係局と連携し、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。
- ④ 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、関係局と調整を行い、基準に基づいた配置を行ってまいりたい。
- ⑤ 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。
- ⑥ 「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。
- ⑦ 会計年度任用職員については、現場に混乱が生じることのないよう、関係局と連携しながら、引き続き、業務執行体制の確保に取り組んでまいりたい。
- ⑧ 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う業務執行体制については、引き続き、関係局と連携し、適正な業務執行体制の確保に努めてまいりたい。
「災害発生時や感染症拡大時」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。
- ⑨ 「各区役所の職員配置数について」については、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、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。
- ⑩ 「事務事業の統合・委託化」について、令和4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。

（支部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、支部として何点が指摘しておきたい。

■「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

この間連年実施してきているが、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29日に、2022年4月1日付で1名増員を3区、1名減員を3区、その他の区は現状維持、等とする「提言」を人事室へ行った。当区については、現状維持区にされているが、配置数を導く検討内容や対応、公表時期など、問題があるものと認識する。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政運営を推進」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。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

「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た。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いる。

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示されたい。

一方、選挙時においては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については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所属の責任ある対応を求めている。

■地域まちづくり課関連

区独自事業に関わってであるが、特に学校区再編、学校跡地利用に関する事業など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いる。

災害対応にかかわって、申し入れに対する所属回答が示されたが、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、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いる。また、大規模災害発生時には、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 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。

■保健福祉課（生活支援）関連

「再々導入」された４条任期付職員の任用については、すでに導入以降１０年以上が経過しており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。また、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、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革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。さらに今年度、２区において年度当初からケースワーカーの欠員が生じる事態となった。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。また、４月より生活保護費支給に関わって大幅な変更があると聞き及んでいる。具体には現金支給における封入作業を本市職員が行う取り扱いに変更するというものだが、現金管理のリスクが高まり、また業務量増に対応する要員対応も必要と認識する。現時点での所属の認識を明らかにするとともに必要な対応を求めておく。

■窓口サービス課関連

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８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い。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、次年度についても会計年度任用職員の増員の計画が示されているが、会計年度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、「新たなマイナポイント事業」としてマイナポイント付与に関する事業が継続実施され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や窓口サービス課との事務連携の課題等について、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する。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。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響にかかわって、区役所においても感染症疫学調査等の業務をはじめ、多くの職場で業務量が増加する事態となった。また、長期化しているワクチン対応や保健所の「体制強化」のための兼務発令、度重なる応援職員派遣等により現場では事実上の欠員が常時発生している現状にある。そうした現場実態について所属としての認識を求めたい。また、一部の現場に負担が集中することなく、市民サービスの低下をきたさぬよう十分な要員配置を求めておく。さらに、来庁市民や職員の感染症予防対策に万全を講ずるよう所属の責任ある対応を求めておく。

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、支部から数点にわたる指摘を受けたところである。

「令和４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。

また、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と考えており、責任をもって対応してまいりたい。

また、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】

会計年度任用職員の労務管理については、本務職員と同等の労務管理が求められるところであり、これに伴う業務実態を把握するとともに、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をもって対処してまいりたい。

選挙事務については、責任ある選挙執行体制を構築するため、選挙事務の従事経験を意識した人事異動方針を検討することや局職員の応援、会計年度任用職員の増員等により、職員への負担軽減を図ってまいりたい。

【地域まちづくり課関連】

次に学校再編及び学校跡地利用に関する事業については、地域まちづくり課の教育担当において、業務繁忙となっている点については、認識しており、現在の業務内容・業務量を検証のうえ、各職員の負担を軽減できるよう、地域まちづくり課全体で事務分担の見直しを行うなど、業務量に見合った業務執行体制の構築を図ってまいりたい。

次に災害時における対応については、災害発生時には、多くの被害が発生するので、職員の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

くりなどを行っていくとともに、当区の特殊事情や特有の業務等を勘案するなど、災害対応時の体制について、関係先との協議等を行ってまいりたい。

【保健福祉課（保健福祉）関連】

次に保健福祉課の地域福祉関連業務については、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連年にわたる制度の改編に伴う業務対応などが行われており、適正な要員配置の検討など、市全体として対応しなければならない課題も多いことから慎重に取り扱ってまいりたい。

保健活動・健康増進担当においては、新型コロナウイルス感染症の対応のために疫学調査や市保健所への応援などコロナ禍における業務増により保健活動・健康増進担当が業務繁忙となっている点については、所属として認識しており、令和4年度より、健康危機管理事象発生時の健康管理体制を維持し、対応を強化することから、保健師1名が新たに配置されることとなる。

今後、引き続き真に必要な市民サービスの低下をきたすことなく、職員の健康管理の面からも業務内容、業務量に見合った業務執行体制を構築してまいりたいと考えている。

【保健福祉課（生活支援）関連】

次に、4 条任期付職員の任用における処遇については、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、生活保護業務実施体制における社会福祉主事の配置等については、有資格者の配置数の充足に向けて、関係局と連携し、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。

また、現金支給における封入作業を本市職員が行う取り扱いに変更することになるが、現金管理を含め、これに伴う業務実態を把握するとともに、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をもって対処してまいりたい。

【窓口サービス課関連】

次に、窓口業務民間委託については、当区では令和4年12月に窓口業務委託の更新が予定されており、業務委託に伴う事務スキルの継承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、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、責任をもって対応してまいりたい。

次に、マイナンバーカードの普及に向けた体制について、今年度は会計年度任用職員を6名配置しているが、来年度は4名の会計年度任用職員を増員し10名の業務執行体制とする。

また、マイキーID 設定支援ブースについては、1 階フロアに設置しているが、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】

次に、職員のメンタルヘルスの課題については、安全衛生委員会等を通じて注意喚起や情報共有、施策の周知を図るとともに、職場のストレス状況の把握やセルフケアの啓発・支援、相談窓口情報の共有、ラインケア研修の実施、安全で円滑な職場復帰支援や再発予防など、引き続き、より有効なメンタルヘルス対策に取り組んでまいりたい。

次に、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う業務執行体制の確保については、区役所における

窓口をはじめとした業務量に大きく影響を与えているものと認識している。また保健所応援体制にかかる職員参集についても職場混乱が生じないように、適切に対応してまいりたい。また、引き続き、来庁者や職員の感染症予防対策を図るとともに、市民サービスの低下をきたすことのないよう努めてまいりたい。

新型コロナウイルスワクチン接種体制については、大阪市集団接種会場における会場運営業務を行っているが、引き続き、市民の円滑なワクチン接種に向け、オール生野で取り組むとともに、職場の混乱が生じないように、また市民サービスの低下をきたすことのないよう、業務執行体制を構築してまいりたい。

以上、支部からの指摘に対して、令和4年度の要員配置等について所属としての考え方を申し述べさせていただいた。繰り返しとなるが、施策の企画・立案とそれに対する業務執行体制の改編など、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り、それに伴い職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は交渉事項として支部の皆様と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）

ただいま所属から再度の回答があったところである。

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。

加えて、年度当初からケースワーカーの欠員が生じる事態となったことについては、所属に責任がないことは承知しているものの、現場の負担が増加した事実には変わりはなく、同様の事態を生じさせないよう所属としても働きかけるよう求めておく。

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、2022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。