

令和8年3月3日

I R推進局推進課長以下、市職経済局支部長以下との本交渉

(局)

平素は、支部長をはじめ、大阪市職員労働組合経済局支部の皆様方には、当局の円滑な業務執行にご理解・ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

それでは、申し入れに対する当局の考え方を申し述べる。

まず、昨年10月16日の申し入れの際にも申し上げたが、当局は、I R推進局共同設置規約に基づき、平成29年度に府市共同設置の組織として設立されたものであり、当局の市職員の身分については原則、府職員として取り扱うこととなっている。

このため、各種勤務条件等については、大阪府の規定を適用していることをご理解いただきたいが、市職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、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、適切に対応してまいりたい。

<回答書の読み上げ・手交>

申入事項1点目に関して、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、当局が自らの判断と責任において行うものであり、引き続き施策・事業の再構築等に取り組みながら、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。

業務執行体制の確立にあたっては、事務事業に精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたい。

また、申入事項の2点目である時間外勤務の縮減については、「時間外勤務に関する要綱」に沿って、職制として取り組むべき重要な事項であると認識している。

大阪府では、「ゆとりの日及び週間」や「ゆとり推進月間」の実施、時間外勤務の事前届出・命令の徹底等の様々な取組みを通じて、その実効性の確保に努めている。

平成17年度からは、年間360時間の時間外勤務の上限規制を導入し、平成21年度からは、午後9時の執務室消灯等を行っているほか、働き方改革推進責任者（次長）会議における定期的な時間外勤務実績の報告や一層の取組み要請等、引き続き時間外勤務の縮減に取り組んでいる。

また、大阪府庁版「働き方改革」（第1弾・第2弾・リニューアルバージョン）を策定し、長時間労働の抑制に取り組んでいる。

労働安全衛生対策については、当局として府の安全衛生委員会に参画しつつ、職員の健康増進に努めてまいりたい。

また、仕事と子育ての両立については、令和7年4月に策定された「第3期大阪府特定事業主行動計画（前期）」のもと、職員が各々の職責を十分に果たしながら、安心して子育てを行えるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保できる職場づくりに、引き続き取り組

んでまいりたい。

申入事項の4点目である会計年度任用職員の任用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りますが、業務内容や業務量を勘案のうえ、引き続き適切に行ってまいりたい。

申入事項5点目の感染症対策にかかる行政対応については、今後も業務実態を勘案し、職員の健康管理等にも配慮しながら取り組んでまいりたい。

また、災害対応などの行政対応については、業務継続に支障のないよう初動体制を確保すべく、引き続き対応・対策の検討を行うとともに、勤務労働条件に関わる事項が生じる場合は、交渉事項として適切に対応してまいりたい。

被災自治体への支援についても大阪府の応援依頼に基づき適宜職員の派遣を行っているが、その他の事項については、当局には具体的な交渉事項がないか、あるいは総務局人事部と大阪市職員労働組合本部との協議事項であると認識している。

申入事項6点目の、経営形態の変更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りますが、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、時機を逸することなく誠意をもって対応させていただきたい。

以上、効率的・効果的な業務執行体制を構築することにより、行政サービスの低下を招くことなく職員の労働安全衛生の充実に努めるが、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、交渉事項として適切に対応してまいりたい。

支部の皆様方においては、引き続きご理解・ご協力のほどよろしくお願ひしたい。

(組合)

ただ今、「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。

我々としても、事務事業の再構築そのものを否定するものではないが、「人員マネジメント」に関わっては、申し入れの趣旨を踏まえ、あくまでも「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、「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」とするならば、行政責任と使用者責任が十分果たされることは当然であり、勤務労働条件に影響を及ぼさない範囲であっても、執行体制の改編などを行った場合については、「自らの判断と責任」に至った考え方について、情報提供を行うよう求めるとともに、人員マネジメントにおける削減状況と業務執行体制との関係について整理された時点で説明を求めておく。支部としては、現時点で判断に至る情報が全て示されるものではなく、今回示された内容から乖離し職場混乱をきたしていないかなど、我々としても引き続き状況を注視してまいりたいと考える。そのうえで、「2026年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保について」は本交渉において、勤務労働条件の変更はないこと（交渉

事項なし)を確認しておくが、今後も職員の勤務労働条件に変更が生じた際には、誠意を持って協議・交渉を行うことを改めて求めておく。

また最後に、本日の内容については、新年度が差し迫っていることもあり、職場混乱が生じないよう、所属の責任として速やかに説明しておくよう再度求めておく。