

議事録（令和２年度の勤務労働条件に関する交渉）

[大阪市職員労働組合城東区役所支部・団体交渉]

日 時 令和２年３月１９日（木曜日）１７時４０分～１８時４０分

場 所 城東区役所３階応接室

出席者 所属 綿世課長代理 藤原係長

組合 河井支部長代行 橋本副支部長 齋藤書記長

（組合①）

支部は、１０月２９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所属の考え方を述べる前に、今般子育て教育担当を中心とした事務室スペースの移転作業等及び会議室の共通化への協力を御礼を申し上げる。

さて令和２年度の要員確保にかかる課題については、１０月２９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、何卒よろしく願いいたしたい。

先に、「保健福祉業務」と「生活保護実施体制」については、区長のマネジメントでは限界

があることから関係局等からお聞きしている内容に留まることを了解願いたい。

「保健福祉業務」については、前回も話したようにこの間、業務量積算方式で体制を確立した経過を持っている。連年にわたる制度の改変に伴う業務対応など市として対応しなければならない課題も多く、関係局と連携しながら引き続き慎重に対応してまいりたいと考えている。

「生活保護実施体制」に関わって、引き続き、業務内容や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、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、十分な協議に努めてまいりたいと考えている。

次に「マイナンバー取得強化体制関連」については、この間、社会保障の公平性の実現、行政の利便性向上・運用効率化等に向け、マイナンバーカードの健康保険証利用や自治体ポイントによる消費活性化策が図られてきたことから、当区においては今年1月に臨時的任用職員1名が増配置され、4月には2名増員される予定である。

所属としては、本年9月から「マイナポイントを活用した消費活性化策」が実施される等、マイナンバーカード普及促進にかかる窓口体制の強化の為、人事室に対して要員を要望している。現在のところ要員確定はしていないが、配置の有無に関わらず、来庁者がスムーズに手続き等が行えるよう検討をしてみたい。

「空き家対策事業」については、平成28年度より当区でも空き家相談窓口を設置し、市民から多くの各種相談を受け付けているところであるが、関係職員の勤務労働条件の確保について誠実に対応してまいりたい。

「総合的な相談支援体制の充実に向けた取り組み」については、平成29年度・30年度の2年間、大阪市内の3区においてモデル事業として実施され、令和元年度（平成31年度）からは全区で「総合的な相談支援体制の充実事業」を実施するなど、各区の実情に応じた相談支援体制の充実を図っている。

当区においては、今年度より保健福祉課（福祉）で事業実施しており、専門家等（スーパーバイザー）の助言を活用しながら、各相談支援機関や地域住民、行政等が分野を超えて連携し、支援することができる取り組みを行っている。

「子育て関連事業」等については、大阪市が「重大な児童虐待ゼロ」をめざす中、来年度、児童虐待の発生予防・早期発見の強化に向け、区長マネジメントによる独自取組として、「0歳児家庭の訪問見守り支援事業」を実施するとともに、「妊産婦等」へ確実に行政サービスや情報が届くよう、当区事業がひと目でわかる「城東区わくわく子育て応援アプリ」を構築する「子育てスキルアップ推進事業」を実施する予定である。事業拡大に伴い、保健師や会計年度任用職員が増員されることとなるが、事務室スペースの移転作業の中で適切に対応していく予定である。

「超過勤務関係（開庁前後の準備等を含む）」について、平成31年4月、労働基準法及び人事院規則の改正により、国家公務員や民間企業において時間外勤務の上限規制が導入されるとともに、地方公務員についてもこれらの趣旨を踏まえた措置を図るよう助言を受けている。

職員の健康保持・増進及びワーク・ライフ・バランスを図ることは、心身のリフレッシュを促進し、結果として職員の士気を高め、公務能率を向上させることに繋がるという認識のもと、管理監督者は、常に効率的な事務事業の遂行に努めつつ、職員の時間外勤務時間の縮減に努めている。

また平成28年3月 複合庁舎へ移転後、1階待合ロビーのシャッターの開扉時間と庁舎の開門時間とを同時刻にするため、開門時間である「午前8時30分」前の職員対応が課題となっていたことから、この間、シャッター内の4担当課長と調整を行ってきた。

そして令和元年7月1日から開門時間を「8時45分」へ変更し、職員の負担軽減を図ってきたところである。

「会計年度任用職員」は、地方公務員法や地方自治法の改正により、令和2年4月1日から施行される制度であり、現在城東区においては、多くの臨時的任用職員や嘱託職員等の臨時職員を雇っているが、4月1日以降は、会計年度任用職員という身分での採用となる。

今回の変更に伴い、各担当で新たに要綱等を定める必要があり、担当職員には年度末の繁忙時期に負担をかけることとなったが、今後も適切に事務を遂行していく事としたい。

「災害対応」等については、昨年9月の台風15号と10月の台風19号の被災を受け、今後の災害時における災害対応体制等については、所属として検証等を行うとともに、関係局とも連携し対応していきたいと考えている。

(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、それを踏まえて何点か指摘しておきたい。

■ 1%のシーリングについて

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。

■ 「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

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、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得ない。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。

■総務課関連

「会計年度任用職員の労務管理関係」

2020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ることから、人事担当等での業務負担が増加することが予想されている。また、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。

「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を頂いて、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。

また、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おく。

「国勢調査関係」

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、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。

■市民協働課関連

「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「今後の災害時における災害対応体制等については、所属として検証等を行うとともに、関係局とも連携し対応していきたい」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、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、昨年の台風 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実施されたが、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 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が増加している。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おきたい。

「生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連」

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（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

「窓口業務民間委託」

今般、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」が新たにはかかれている。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、所属としての責任ある対応を求めておく。一方、業務委託開始以降、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。

「マイナンバー関係」

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

「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)

【1%のシーリングについて】

所属長による創意工夫を凝らしたスクラップ・アンド・ビルドの徹底を基本としつつ、関係所属への働きかけ等により、効率・効果的な業務執行体制を構築するなど誠実に対応してまいりたいと考えており、具体の対応については、4月中旬の庁内異動時に向け、現在鋭意検討中である。

【「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】

区長会議において協議され、各区で適正配置となるよう検討がされた結果、当区は現状維持であった。市全体としての取組みであり、一所属での意見は差し控えるが、区長会議の中でも問題点を指摘する意見もあり、引き続き慎重な議論が必要であると考えており、市民サービスの低下や職場混乱を招かないよう責任を持って対応してまいりたい。

■総務課関連

【「会計年度任用職員の労務管理関係」について】

指摘のとおり、総務課人事担当での業務負担が想定以上に増加することとなる。それに応じて、それぞれの担当における負担増も想定されることから、職員の勤務労働条件が確保できる業務執行体制を構築し、所属として責任を持って対応してまいりたい。

【「選挙関係」について】

当区選挙事務の執行体制は、平成27年度以前については、選挙が執行される毎に新たな職員による臨時執行体制を構築して、選挙事務を行っていた。その体制では、選挙毎に選挙1班の半数が入れ替わり事務の継続性が担保できないことから、平成28年度からは年度当初に選挙事務との兼務発令を行い、選挙執行体制の構築を図ってきている。

今後は、期日前投票所へも局職員の応援を検討する等、選挙事務は区だけでなく「市全

体の業務」と位置付けるよう、関係局に求めていきたい。

【「国勢調査関係」について】

来年度実施される国勢調査にあわせ、住民投票や他の選挙が重なった場合の「適切な業務執行体制の確保」や「区役所職員の過度の業務負担を抑制」への方策について、現在人事・財政部会で検討が行われている。

当区は選挙事務と国勢調査事務が輻輳する事が想定されるため、統計事務を総務担当から総合企画担当へ事務移管を行い、「働き方改革の推進」に向けて職員の「長時間労働の是正」に取り組んでまいりたい。

■市民協働課関連

【「災害時における対応について」】

昨年の台風 19 号による福島県須賀川市への職員派遣については、結果として当区からの現地派遣は実施されなかったが、今後発生する災害に対して職員派遣が実施された場合は、派遣職員はもとより、職場に残る職員等の労働条件に支障をきたさないよう、所属として責任をもって対応してまいりたい。

■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）」について】

福祉五法業務については、先程の回答でも述べたが、連年にわたる制度の改変に伴う業務対応など市として対応しなければならない課題も多く、関係局と連携しながら引き続き慎重に対応してまいりたいと考えている。また区の福祉行政の体制強化として、来年度福祉職員を 2 名増員とする予定である。（事務職員 2 名減員）

子育て支援業務については、来年度から「こどもサポートネット」が全区で展開されること、また子育て家庭の支援、児童虐待の未然防止・早期発見への取り組み、さらに保育需要の高まりから毎年 1,000 人超の入所申込者の利用調整等、担当内に繁忙要素が山積されていることから、現在 人事室に対して要員を要望している。要員確定はされていないが、職員の勤務労働条件が確保できる業務執行体制を構築してまいりたいと考えている。

【「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】

生活保護実施体制に関わる要員配置については、先般区連（大阪市職員労働組合区役所支部連絡協議会）と関係局とで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。

（来年度 本務職員 1 名増員、任期付職員 1 名減員、会計年度任用職員 1 名増員）

また、生活保護実施体制における社会福祉主事の配置等については、昨年度、大阪市公正

職務審査委員会による改善勧告を受けているところであり、今後も関係局と調整を行い、法律等に基づいた資格者の配置を計画的に行うこととしたい。

■窓口サービス課関連

【「窓口業務民間委託」について】

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については認識しており、所属としても関係局と連携しつつ、課題の解消に向けて努力してまいりたい。

【「マイナンバー関係」について】

マイナンバーカードの普及に向けた体制強化として、臨時的任用職員が増配置された等により、住民情報担当と保険年金担当が共同して使用している作業スペースを縮小せざるを得ない状況となった。一方、子育て教育担当の事務室スペースが3階へ移転することとなったことから、保険年金担当の事務スペースを東側に拡張し狭隘解消を図ることとしたい。また本年1月、マイナポイント事業にかかるマイキーID 設定支援ブースを区役所1階の待合スペースに設置した。設置場所が総合案内窓口横であるが、来庁者の往来や総合案内業務に支障が生じないように、引き続き所属として責任を持った対応を行いたい。

■その他

【「メンタルヘルス課題」について】

メンタルヘルスの課題については、ストレスチェック調査や衛生委員会での議論を行いつつ、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、所属として風通しのよい職場風土づくりに責任を持って対応していく。

(支部③)

この間、支部は要員課題について、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が、現時点での所属の考え方が示された内容は不十分なものと言わざるを得ない。

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。