

議事録（令和3年度の要員確保に関する申し入れ）

[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9月30日（水曜日）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 西中総務課長 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）

それでは「2021年度の要員確保」について申し入れを行う。

<申し入れ文>

申し入れにあたって、所属の基本的な認識を質しておきたい。

我々、区役所現場で働くものとしては、市民サービスの確保は極めて重要な課題であり、安易な切り下げは許されるものではないと考える。まして、職員数の削減計画達成に向けた数字合わせとも言えるような人員削減については反対であり、業務内容・業務量に見合った執行体制と、労働強化をきたさない要員配置が必須であると認識している。

この間繰り返し申し上げてきたが、各現場において、コンプライアンスや服務規律の徹底については声高に叫ばれてはいるが、そこで働く者の労働条件については決して守られているとは思えない状態にある。職場のワークルールもコンプライアンスと同様、当たり前前に守られるべきルールであり、その履行は当然所属の責任において行われるべきものである。

この間、ワーク・ライフ・バランスの推進を名目として超過勤務の縮減もしきりにうたわれているが、業務がスクラップされず、また必要な要員配置もされない現状においては、かえって現場に負担を強いる結果ともなっている。さらに、法令に基づいた休憩時間も十分に取れない職場も現出し、「仕事と人の関係」の上に立った業務執行体制の構築がなされたのか市側・所属としての使用者責任を厳しく問わざるを得ない。言うまでもないが、職場における業務の遂行が、超過勤務の増加や年次有給休暇等の未取得日数の増加といった労働環境の悪化の上に成り立つものではない。

この間、要員問題については「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じて労使決着をめざしてきたところである。2021年度業務執行体制の構築や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

申し入れる。また、結果として勤務労働条件に影響を及ぼさない場合であっても、執行体制の改編などを行った場合については、「仕事と人」の関係整理等、所属として責任を持って判断がなされた経緯とその内容について十分な情報提供を適切な時期に行うよう求める。

そのうえで、所属としての次年度要員確保の考え方を明らかにされたい。

(所属①)

まず、はじめに組合員の皆様方におかれては、区役所窓口の第一線において円滑な事務遂行はもちろんのこと、市民サービスの向上のために日々ご尽力いただいていること、春先よりの新型コロナウイルス感染症対策についての各職場における取組、現在業務対応中である国勢調査業務・住民投票業務にも積極的にご協力いただいていることに感謝いたします。

つぎに、令和3年度の業務執行体制について、必要な勤務労働条件の確保を図るように申入れを受けたところであるが、現時点での来年度業務執行体制についての当区の考えを示したい。ご承知のとおり、本市においては、厳しい財政状況のもと、「市政改革プラン」により抜本的な改革をすすめ、財政再建に向けた取組みを進め、「市政改革プラン2.0（区政編）」の策定により、これまで以上に市民・利用者の視点に立った質の高い行財政運営を推進するとともに、官民の最適な役割分担のもと市民サービスの向上に取り組んできました。令和2年度からは「市政改革プラン3.0」に基づき市民生活の利便性を高め、「市民が本市に暮らすことの満足度」の向上をめざし、さらなる市政改革の推進を図っています。当区においては、人材育成の強化やPDCAサイクルの徹底など、改革推進体制の強化を図っています。スリムで効率的な業務執行体制をめざしつつ、ますます複雑・多様化する市民ニーズや地域社会の課題に的確に対応するためには、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、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取組とともに、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ている。事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案、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、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えている。

(組合②)

ただ今、所属から「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」とした基本的な考え方が示された。この間、施策や事業のあり方について具体の考え方が明らかにされぬまま、一方的に職員数の

削減計画達成に向けた数字合わせともいえる「人員削減」が押し進められているが、極めて問題であることを強く指摘するとともに、業務内容・業務量に見合った執行体制と、労働強化をきたさない要員配置が必須であると認識している。

我々としても、事務事業の見直しそのものを否定するものではないが、行政業務を見直すにしても、市民サービスの低下を招くことは許されるものではなく、必要な人員を的確に配置し、十分な執行体制を構築しなければならないと認識しており、所属として「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、改めて交渉のあり方について所属の認識を確認しておきたい。そもそも、地公法55条には、適法な交渉事項について適法な交渉の申入れがあったときは、当局はその申入れに応ずべき地位に立つとされている。少なくとも、来年度の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は、こうした「適法な交渉」に該当することから、我々からの申し入れに対して、地公法にもとづいて団体交渉に応じるのは当然と考えており、所属としての確認を求める。

そのうえで、何点かにわたり我々の考え方を示しておきたい。

1. まず、今年度の業務執行体制について、昨年末の交渉時に所属から「職員の勤務労働条件に影響を与えない」との回答がされ、その考え方にもとづき、本年4月に職員配置がなされてきたところである。現在、すでに6ヶ月を経過しているが、現時点における職員の勤務労働条件への影響について所属としての認識を明らかにされたい。
2. 近年の要員交渉において、所属側からは判断に至る十分な情報提供はされず、「勤務労働条件に影響を与えない」という一方的な見解のもと、年度末に単に執行体制構築にかかる「結果」についてのみ述べられており、連年、大綱了解に至らない結果となっている。勤務労働条件への影響を与える範囲については「方針が決定」した後では遅きに失しており、回答の根拠となる資料や書面を一切提示しないような行為も、交渉においては許されるものではない。「根拠資料」として交渉中または事前に、当然示されるべきものと考えているので、強く指摘しておく。そのうえで所属側には、このことをふまえ、今後誠意ある交渉・協議を行うよう強く求めておく。
3. 各区において、区長マネジメントによる区政改革が進められている。当区において、次年度以降新たな事業展開が行われるのであれば、その内容を明らかにされたい。また、その場合の業務執行体制を構築することにより、勤務労働条件に変更が生じるのであれば、そのことについても明らかにされたい。

4. 新型コロナウイルスの影響に関わって、区役所においても感染症対応業務をはじめ、生活保護業務や生活困窮事業業務、また臨時定額給付金支給に関連したマイナンバーカード交付業務など、業務量が増加している状況である。現状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をきたさないための十分な要員配置を求めたい。また、来庁市民や職員の感染症予防対策に万全を講ずることと同時に、市民サービスに影響を与えることなく、また一部現場に負担が集中することのないように責任ある体制確保等を行うよう求めておく。
5. 区役所における職員の適正配置について、昨年に引き続き、区長会議において検討が進められている。仮に区役所職員総数が変わらない中で適正配置が実施された場合、区役所「間」での「要員数の綱引き」といった状況を招くこととなり、現場混乱をきたすことが危惧される。また職員数が減員されれば、職場に労働過重を招き、それによって市民サービスの後退につながるものが危惧される。区役所の業務執行体制に大きな影響を及ぼすことから、時期を逸さない適宜の情報提供など所属の丁寧な対応を求めるとともに、労働過重や市民サービスの後退、現場混乱を生じさせないように区長会議等への働きかけなども求めたい。
6. 本務職員に代わる再任用職員の配置については、再任用を希望する職員が、これまで培ってきた能力・知識・経験を十分に発揮し安心して働き続けることが出来る労働環境の整備が必要と考えている。また、その一方で、職域の開発については、共に働く現役世代も安心して働ける環境づくりが必要であり、所属としても主体的に検討するなどとりくみを求めておく。
7. 「事業担当主事（補）」への転任制度については、その職域を限定していることなどもあり、我々としてもそれぞれの現場における業務実態を踏まえた責任ある対応が必要であると考えており、所属責任が十分果たされるよう求める。また、現業職員の事務転任後の配置などの取り扱いについても丁寧な対応を求めておく。
8. 福祉五法業務に関わる課題については、各区において区長マネジメントによる人員配置が行われている現状があるが、我々としては 24 区ベーシックに行われるべき業務であると認識する。特にこの業務に関わる要員問題については、個別業務量を精査し業務量積み上げにより体制確立をはかってきた経過もあり、本来、社会福祉・保障制度の変革等に伴う現場への影響を踏まえた対応が必要であることは言うまでもない。

所属として責任ある対応を求めておきたい。

また、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び関係者会議など、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おり、業務量に見合った体制整備が必要であることから、所属としての責任ある対応を求めておきたい。

9. 生活保護実施体制に関わっては、区長マネジメントに基づく要員配置ではなく、全区的な配置基準によって配置されるものであると認識している。そのうえで生活保護現場においては、ここ数年来、債権回収に関わる業務や生活保護の適正実施への対応などの繁忙実態が顕著である。所属に現場実態を踏まえた丁寧な対応を求めるとともに、配置基準そのものが実効あるものとなるよう関係局に対して強く働きかけるよう求めるものである。また、4条任期付職員の任用については、すでに導入以降11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（H31年度～H37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。
10. 先に述べた「区役所間の職員の適正配置」の課題、さらに、この間のマイナンバーにかかわる業務や大規模災害時の職員派遣、空き家対策事業、その他全区で実施される新規事業等については、それらの業務の内容や要員配置の検討が区長会議や関係局で行われている。これら24区役所全体の勤務労働条件に影響を及ぼすこととなる業務課題については、支部・区所属ごとでの対応は自ずと限界が生じることから、24区役所に共通した課題について交渉委任を受けた区役所支部連絡協議会と関係局がしかるべき時期に課題整理や交渉を行うべきであると認識する。所属として、市側・関係局への働きかけなどを含めた対応を強く求めておきたい。
11. 近年続発する大規模災害に関わっては、発災時の初動体制について、交通網の停止などにより体制確保が困難な状況が明らかになっている。災害時に耐え得る体制の強

化や、直近参集などの機能、さらには災害時における経常業務体制の在り方、引き続き被災者への対応等を含め、現場実態を踏まえた検討がさらに求められていることから、所属としてもさらに実態把握しつつ、市側・関係局への働きかけなどを含めた対応を強く求めておきたい。一方、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・支援等も想定されることから、勤務労働条件に影響が生じる事項に関わって、十分な交渉・協議を求めておきたい。

1 2. 会計年度任用職員に関わっては、採用予定者数に満たない状況等が生じた経過から、本務職員を配置することを含めた早期改善策等の検討並びに「会計年度任用職員」の採用要件などの見直しを行うことが求められている。区役所においても多くの対象職場・職員が存在していることから、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置することを踏まえつつ、体制確保を行うことはもちろんのこと、現場混乱を生じさせることのないよう所属として責任ある対応を求めておきたい。

1 3. 超過勤務が多い部署も連年にわたって固定化している。所属として実態を把握しつつ、恒常的な超過勤務について抜本的な解消のための対応を求めておくとともに、具体的な要員配置を含む実効性ある対応を行なうよう強く求めておきたい。

いずれにしても、区役所現場における業務に関しては「仕事と人」の関係整理による業務量に見合った業務執行体制が必要であると認識しており、職員の労働条件が担保された体制整備を行うよう強く求めておく。

そのうえで、勤務労働条件に影響を及ぼす内容に関しては、支部・所属間での十分な交渉・協議が必要であると認識しており、所属としても円滑な協議が行われるよう、誠意を持った対応を行うよう求めておきたい。

(所属②)

ただ今、組合側から数点にわたる指摘を受けたところである。

私どもとしても、複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応するためにも、事務の簡素化による見直し・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ている。

また、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、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、ワーク・ライフ・バランスにも支障があることから、日常的に効率的な業務の進行管理に十分に努め、時間外勤務を必要最小限にとどめるよう、職員の時間外勤務の状況を踏まえながら、引き続き、縮減に向けた取組を

全庁的に行ってまいりたい。

勤務労働条件に関する交渉にあたっては、交渉に関わる必要な資料を提供することは当然と考えており、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、丁寧に対応してまいりたい。

そのうえで来年度の業務執行体制の確立にあたっては、事務事業の精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたいと考えている。

① 現時点における職員の勤務労働条件

現時点における職員の勤務労働条件への影響については、各課ヒアリングを行うなど状況把握に努めており、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。

② 所属の誠意ある対応

労働条件への影響が予定されている新規事業や大きな業務変更については、新たな事業展開を行う際には効率的で効果的な業務執行体制を目指してまいりたいと考えており、それに伴い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させていただきたいと考えている。

③ 区政運営

当区における、次年度以降の新たな事業展開については、予算編成を含めて現在検討中であり、全市的な方針の策定の進捗にあわせて、来年度の「区運営方針」に反映させていくこととしたい。

④ 新型コロナウイルス対応

新型コロナウイルスの影響により発生した特別定額給付金の問い合わせ・現金給付対応、マイナンバーカード交付業務や生活困窮事業業務などの増加した業務対応について各組合員の方々が積極的に取り組んでいただいていることについて改めて感謝いたします。

4月の緊急事態宣言発令から、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点による区役所の取り組みについては、「密」を避けるための待合スペースのレイアウト変更、窓口カウンター等での飛沫拡散防止のためのビニールシート設置、次亜塩素酸ナトリウム水による除菌、来庁者・職員対応としての区役所施設出入口3か所の消毒液の設置、咳エチケットや換気の励行などを促す庁内放送の実施など、様々な取組を実施している。

また、職員に対しては人事室通知に基づき特別休暇取得対応、テレワーク・自転車通勤・時差勤務取得促進などを実施している。

要員配置については、5月から会計年度任用職員を2名、6月から8月にかけて局からの応援

職員2名を加え協力して対応してきたところである。

新型コロナウイルス感染拡大防止に向け引き続き適切に対応してまいりたいと考えている。

⑤区役所間の職員の適正配置

「区役所間の職員の適正配置」の課題については、本年4月に24区役所職員総数が変わらない中での実施となり、当区においての増減はなかった。一方、当区では令和2年度に向けて定員増要望を行い単年度措置の1名を含めて3名増となった。また、人員マネジメントの1名減が別途実施された。

次年度に向けては、現在、区長会や関係局で検討が進められているところであるが、所属としても真に必要な、市民サービスの低下をきたさない、円滑な業務執行体制を確立するために、関係局とも協議を重ねたい。

⑥再任用の課題

再任用の課題については、職場状況を把握するとともに、再任用職員も現役職員と同様に能力を発揮できるような業務に従事することにより、組織力の向上・職場の活性化に繋げてまいりたい。

⑦技能職の活用

当区はこの間、技能職員の活用を積極的に行ってきた。制度上、転任不補充のため区内の技能職員が減少してきており、次年度は「事業担当主事（補）等の転任制度」を見送ることとしている。

引き続き関係所属と連携しながら対応してまいりたい。また、現業職員の事務転任後の配置などの取り扱いについては、丁寧に対応してまいりたいと考えている。

⑧保健福祉・子育て支援業務

「保健福祉業務」については、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、関係所属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、子育て支援担当においては、DV対応やケース会議、保育所業務、児童手当業務など業務量の増加や制度改正など繁忙であると認識しており、今年度は本務職員1名増にて対応している。引き続き子育て支援業務に係る体制強化に向けた具体業務内容や体制については、時期を逸さない適宜の情報提供とともに所属として誠意をもって対応してまいりたい。

⑨生活保護業務

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。社会福祉主事任用資格については、社会福祉主事資格認定講習会受講などにより今年度SVにおいて71.4%、CWにおいて76.9%に割合が上昇している。職場実態を勘案しつつ引き続き充足率の改善を図ってまいりたい。

⑩区連－関係局交渉の必要性

マイナンバーカード発行業務や空き家対策業務、大規模災害時の職員派遣などの24区総体の新規業務や「区役所間の職員の適正配置」の課題についても大阪市としての行政水準を担保する必要があることから、円滑な業務執行体制を確立するために所属としても関係局と連携して対応していきたい。

⑪大規模災害の対応

近年の日本列島では、台風の到来以外にも線状降水帯の発生など風水害が多発する状況にある。防災強化に向けた取り組みとして7月より市民活動支援担当職員2名に対して防災業務の兼務発令を行い、業務実施いただいているところである。また、災害動員号表改定に伴い、各職員に携帯用自動参集基準カード配布するなど災害発生時に即時対応できるような取り組みを行っているところである。今後とも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。

⑫会計年度任用職員の対応

「会計年度任用職員」にかかる課題については所属単独での対応は困難であるが、対象となる職場・職員が多数存在していることから、所属としては関係局と連携しつつ対応を行ってまいりたい。

⑬超勤課題

超過勤務に関わっては、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、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、職業生活と家庭生活等との調和にも支障があることから、超過勤務を実施する際は事前申請・事前承認を徹底するなど日常的に効率的な業務の進行管理に十分に努め、時間外勤務を必要最小限にとどめるよう、引き続き、縮減に向けた取組を全庁的に展開してまいりたいと考えている。

繰り返しになるが、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・事業の再構築等のとりくみとともに、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。

なお、申し入れ項目の取り扱い是要請どおりとしてまいりたい。

（組合③）

所属から、「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」「そのうえで来年度の業務執行体制の確立に当たっては、事務事業の精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたい」との考え方が示された。定数配置について所属の責任ある対応を求めておきたい。

また、「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」という考え方が示されたが、この間の要員交渉については、所属からの十分な説明と判断にいたる十分な情報が提示されたとは言い難く、連年、大綱了解に至らない結果となっていることを指摘しておく。加えて、2020年度中についても勤務労働条件に関係する新たな問題が生じれば、所属としての誠意ある対応が必要である。

組合員は、この間の勤務労働条件の大幅な切り下げの中にあっても、市民・区民サービスの第一線で行政の公平性、公正性、継続性の維持のため懸命に努力をしているが、そうしたモチベーションを維持するにも限度があることを市側も認識すべきである。

重ねて申し上げるが、支部・所属間での十分な交渉・協議が行われなければ問題解決がはかられないことは言うまでもないことから、誠意ある対応・協議を行うなど、所属としての責任を果たすよう強く要請し、「2021年度の要員確保」にかかる申し入れ交渉を終了する。

以 上