議事録（令和９年度の業務執行体制に係る職員の勤務労働条件について）
【大阪市職員労働組合城東区役所支部との団体交渉】

日時：令和８年 10 月 30 日（金） 17 時 45 分から 18 時 30 分
場所：城東区役所 3 階 311 会議室
所属出席者：総務課長、総務課長代理、総務課担当係長
組合出席者：支部長、副支部長、書記長

（組合①）
それでは「2027 年度の要員確保」について申し入れを行う。
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。2027 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をはじめ、市民サービスの向上のために日々努力されていることは認識している。

ただいま、令和９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。

業務執行体制の構築にかかる課題はこれまでに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。

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、令和９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たい。

業務執行体制の構築にかかわっては非常に厳しい状況のもと、組織全体として、業務執行の一層の効率化が欠かせない中、機構改革による体制整備やポストの再配置、各担当における業務量の精査を行い、必要な人員の配置を行っていく必要があると考えている。新規事業や新年度の業務執行にあたっては、事務事業の精査を行ったうえで必要な人員を配置し勤務労働条件に支障をきたさないよう必要に応じ、適宜、情報提供を行いながら業務執行体制を構築していきたいと考えている。

また、超過勤務に関わっては、より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、縮減に向けた取り組みを展開してまいりたいと考えている。

（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。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. 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。

2. 近年連発する大規模災害に関わっては、発生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となっている。また、この間のコロナ対応業務に加え、区役所職員の災害派遣による派遣元職場業務に要員不足が生じる事態となった。今年度においても熊本市・八代市への災害派遣が発生している。このように、災害発生時や感染症等の公衆衛生にかかる行政対応については、初動体制を含め業務の継続性を重視した恒常的で実効性のある体制を確保するとともに「非常時」にも耐えうる体制の確保が必須であると考える。所属として、市側・関係局への働きかけなどを含めた責任ある対応を求めておく。

   また、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・協議を求めておく。

3. 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。一方、定年年齢の段階的な引き上げに伴い、定年退職者が生じる年度と生じない年度の2年間で平準化する採用となる単純に職員定数のみに固執することなく、職員の年齢構成を十分に考慮した業務執行体制の構築が必要であるた

め、所属として責任ある対応を求めておく。

4. 「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。

5. この間、24 区役所での住民情報担当業務、また一部区役所では保険年金担当業務において民間委託化が実施されている。一方、当区でのその他業務について「委託化」が検討されているのであれば、当然のごとく組合員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、適切な時期に十分な交渉・協議を行うよう求めておきたい。また、住民情報担当業務における委託契約に関わっては、「偽装請負」防止対策等が盛り込まれた対応がはかられている。「偽装請負」自体は、当然のこととしてあってはならないことは言うまでもない。さらに、今年度以降の契約更新時期にあわせ、段階的に委託範囲を縮小し、従来委託していた業務については、会計年度職員を配置し対応することとなっている。そもそも、本務職員が担っていた業務の委託を廃止するのであれば、その業務にかかる対応ついては会計年度任用職員ではなく本務の事務職員が配置されて当然であると考える。さらに、１０年を超える委託期間中に、本務職員の業務に対応する体制やスキル確保に向けた対応が十分なされてきたとは言えず、委務業務縮小以降の住民情報窓口の運営は、相当な混乱が予想される。

　また、マイナンバーカードの普及促進等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、当区の対応に関して説明を求めたい。

　我々としても 24 区トータルの課題であると考えているが、引き続き現場混乱や市民サービスの低下をきたさぬように所属としての責任ある対応を求めておく。

6. 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く、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。加えて、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 2024 年 4 月に設置されたこども家庭センターにおけるサポートプラン作成やケース対応業務、DV 対応や保育所担当業務等、子育て支援に関わる業務量は年々増加しており、業務量に見合った体制整備が必要であることから、必要な要員配置はもとより、事務スペースの確保も含めて、所属としての責任ある対応を求めておきたい。

五法現場における社会福祉主事有資格者の配置に関わって福祉局が資格取得支援を行っている。法定の有資格者を配置することは当然として、生活保護業務についても同様に有資格者の配置が必要であることを鑑みれば、柔軟な人事異動を行う観点からも有効であると考える。資格取得支援を引き続き実施するよう福祉局への働きかけを求めたい。

7. 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、社会福祉・保障制度の目まぐるしい改革をはじめ、保護適正への対応や、多種多様な被保護世帯のニーズや課題への対応など、取り巻く状況の変化に的確に対応でき得る体制の確保が求められている。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、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、福祉局は「有資格者充足率向上計画（R 元年度～R7 年度)」に沿って、202５年度体制の当初より、区役所生活保護現場における社会福祉主事有資格者充足率１００％を達成したとしている。「充足率」改善に向けた対応に関わっては、現場職員の研修受講や、有資格者の配属の為の多数の新規採用者の配置などにより、業務体制に影響を及ぼすこととなった。今後、有資格者充足率の維持あたって、現場負担を生じさせないことや、資格を要さない業務に就く職員に対する「資格取得支援」についても現場実態に即した対応を引き続き求めるなど、所属のはたらきかけも求めたい。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。

8. 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。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。

9. 区役所における窓口現場の特徴でもあるが、開庁前の準備作業や閉庁後の整理作業に関わっては、必要な準備や整理作業は当然業務であるとともに労働条件が担保されるべきであり、決して職員の「自発性」に頼るものではないと認識している。所属として、現行の職場実態を把握したうえで、問題解消に向けた責任ある対応を求めておきたい。

10. 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. 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。

12. 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。

13. 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。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。

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考えている。

１．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、今後「区運営方針（案）」を作成する予定である。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。

２．災害発生時の対応

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。また、政府の地震調査委員会によると南海トラフ地震の発生確率は「30年以内に60～90％程度以上」と言われている。こうした災害に備え、防災体制の充実を図るため、令和３年度より防災・防犯担当課長のポストを設置し、体制の充実を図っている。災害発生時の対応については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。また、災害派遣等により職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には、必要な情報提供を行い、交渉・協議に誠意をもって対応してまいりたい。

３．再任用及び定年延長の課題

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。また、地方公務員法等に基づき、令和５年度以降定年が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ているところである。この間の定年退職に伴う業務執行体制については、所属として関係局と連携しつつ対応を行ってまいりたい。

４．「事業担当主事（補）」への転任制度

「事業担当主事（補）」への転任制度については引き続き関係所属と連携し業務実態を踏まえた対応が必要であると認識している。また、現業職員の事務転任後の配置ついては適材適所の配置となるよう対応してまいりたい。

５．住民情報担当業務

当区においては住民情報担当業務の一部について民間委託化を実施しているところである。窓口サービス課関連業務の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がないように、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なども認識しており、所属としても関係局と連携しつつ、問題解消に向けて努力してまいりたい。
マイナンバーカードの普及促進等に向けた体制整備や事務スペースの確保については関係所属とも協議しながら対応してまいりたい。

６．保健福祉・子育て支援業務

「保健福祉業務」については、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。五法現場における社会福祉主事の資格取得支援に関する福祉局への働きかけについては、関係所属と情報共有しつつ、対応を検討してまいりたい。

７．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。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令和８年４月１日時点で、ＳＶ・ＣＷともに100％の充足率を達成している。職場実態を勘案しつつ引き続き充足率100％となるよう要員配置を行ってまいりたい。また、会計年度任用職員の欠員やCW業務への影響を含む現場の課題についても所属として状況を把握し検証を行ってまいりたい。

８．選挙執行体制

選挙執行体制については、ご指摘のとおり経験のある職員が減少しているのが現状であり、円滑な事務の引継ぎがなされていくよう関係局と連携して対応していきたい。また区総体として取り組みながら課の経常業務に支障をきたさないよう選挙執行体制を構築してまいりたい。

９．開庁前準備、閉庁後整理について

窓口現場の開庁前の準備作業や閉庁後の整理作業に関わっては、職員の「自発性」に頼るものではないと認識している。所属として、現行の職場実態を把握したうえで、問題解消に向け対応していきたい。

10. ２４区役所に共通した課題への対応

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性があることから、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. 会計年度任用職員にかかる業務増

会計年度任用職員等の労務管理関係については、人事担当や各課において業務が増加しており、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。

12. 超勤課題

超過勤務に関わっては、より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展開してまいりたいと考えている。

13. メンタルヘルスの課題

メンタルヘルスの課題については、衛生委員会において、産業医や各委員のご意見を聞きながら、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、職員が安全で安心して働ける職場づくりを所属として責任を持って対応していく。

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。

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は要請どおりとしてまいりたい。

（組合③）

現時点での所属の考え方が示された。

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、2026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、「2027 年度の要員確保」にかかる申し入れ交渉を終了する。

以上