

令和7年度の要員配置にかかる職員の勤務労働条件に関する予備交渉について

令和7年3月17日(月)18時30分～19時15分

契約管財局契約部総務担当課長、契約管財局契約部制度課担当係長、大阪市職員労働組合財政支部支部長、大阪市職員労働組合財政支部副支部長、大阪市職員労働組合財政支部書記長、大阪市職員労働組合財政支部執行委員との予備交渉

＜交渉内容の要旨＞

【支部】

2025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、予備交渉の場であるが、申し入れを行う。

行政業務に見合う執行体制の確立は、市行政の円滑な推進や市民サービスを担保する観点から必須である。また、業務執行体制の変更については、「仕事と人」の慎重な整理関係と、それに見合った要員配置が必要である。

いずれにしても、2025年度の業務執行体制の内容によっては、職員の労働条件に大きく影響することから、地方公務員法第55条にもとづいて、勤務労働条件の確保に関する申し入れを行うので、交渉事項として誠意を持って対応するよう求める。

- ① 2025年度に執行予定の事務事業と執行体制を早期に明らかにすること。
- ② 2025年度事務事業の執行に必要な要員を確保すること。
- ③ 職場環境改善や事務改善等、職員の労働諸条件の向上に、今後引き続き対処すること。
- ④ その他、業務の繁忙要素など、勤務労働条件に影響を与えるすべての問題について、支部との十分な協議を行うこと。

以上。

申し入れにあたって、所属の基本的な認識を質しておく。

大阪市においては、この間「市政改革プラン」により、大幅な事務事業の見直しや機構改革、経営形態の見直しや民営化への流れが具体化されている。

来年度に向けた人員マネジメントについては、「市政改革プラン」に基づき、多様化する市民ニーズへの対応や大阪の成長の実現のため、市民の安全・安心を支える持続可能な行政基盤の構築へ向けた人員マネジメントの推進等を着実に進めることとしている。

このような情勢の中、局の要員配置については、事務事業の再構築や組織執行体制の改編、さらには市民サービスの低下や勤務労働条件の後退につながらないように、局の事業運営と業務執行体制や危機管理・災害対策を見据えた要員の配置を基本とすべきであり、法令遵守はもとより、「仕事と人」の関係に基づいた具体業務の精査を十分に行い、職制責任の責務として円滑な業務執行を確保する必要がある。

契約管財局内においても、勤務労働条件に影響を及ぼさないとして業務執行体制の変更が行われているが、実際には年々組合員への負担が増加傾向にあるのではないかと非常に危惧しているところである。

支部としては、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は必須であり、職場における業務の遂行が、超過勤務の増加や、休暇の未取得日数の増加といった勤務環境の悪化の上に成り立つものであってはならないと考えている。よって、業務執行体制の改編や特段の事情により緊急対応が必要な場合の応援配置などを行う場合については、「仕事と人」の関係整理の内容について事前に詳細な情報提供を行うよう求めるものである。

その上で、これまでの経過を踏まえた、次年度要員確保の考え方を明らかにされたい。

なお、支部として、現時点でのそれぞれの職場における主要な課題について、所属の責任ある対応を求め、次のとおり口頭での申入れを行う。今後、この内容については、支部との十分な意見交換・協議を行いながら進めていただきたい。

まずは、職場全体として、十分な要員が確保されていないと考えている。「市政改革プラン」においては「市重点施策の推進にかかる増員等を除き、原則として増員しない」としているが、現在、大阪市 DX 戦略アクションプランなどで行政手続きのオンライン化が急速に推し進められており、その移行期は煩雑な業務が多く発生することや、この間経験した新型コロナウイルス感染症拡大による突発的な業務対応等により、改めて大阪市総体として要員不足が明らかになっている。これは市民の健康や生命を守る観点からすると破綻しており、支部としてはこれまでも危機管理・災害対策を見据えた要員配置や、欠員へのすみやかな職員補充を所属に求めているところである。近年多く発生している災害対応や今後想定されている南海トラフ地震等の災害対策を考えれば、「非常時」の状況に対応できる業務執行体制とは言い難いと思うが、所属の考え方を明らかにされたい。

次に、産休・育休に加え、長期休職等に伴う欠員も継続的に発生している。契約管財局においても、病気等により休暇・休職を余儀なくされる組合員がおり、その欠員による負担増加で現場の組合員は疲弊している。2022 年3月に策定された「大阪市働き方改革実施方針」に基づく安心して働くことができる魅力ある職場の実現に向けた取り組みの一環として、長期休業に伴う欠員対応を本務職員で行うことができるようになったところであるが、これらを踏まえ、産休・育休及び長期休職等に伴う欠員対応について契約管財局ではどのように対応していくのか、所属の考えを明らかにされたい。

支部としては、要員不足により職場全体に余裕がなく、職員間のコミュニケーションが十分にとれていないことが原因としてあると考えており、さらなる休職者、ひいては退職者が出てくるのではないかと危惧している。風通しがよく、また、気持ちよく仕事ができる職場作りにむけて、職制の努力をお願いするとともに、この点については、支部も連携して取り組んでまいりたい。

次に、休暇の取得についてである。例年の年次休暇取得状況を見ると、部署によって取得日数に差が見られる。また、部署内においても一部の職員への事務の集中等が原因で取得日数にばらつきがあるところもある。毎年異動によって配置される人員が異なるにもかかわらずこのような傾向が見られることから、業務量・休暇取得のしやすさなど、その部署や内部の事務分担に特有の事情が原因ではないかと考えている。休暇の取得は、私たち労働者に与えられた当然の権利である一方、職員の仕事と生活の調和を推進する立場として、所属にも計画的に休暇取得させる責任がある。年次休暇や夏季休暇、子の看護休暇をはじめとする各種休暇制度等について、これまで以上に誰もが取得しやすい環境づくりについて、各部署において取り組むよう強く求めておくとともに、要員不足によって休暇取得が困難な状況にならないよう十分な要員配置を求める。

次に、定年の段階的引き上げに伴う新規採用者数や職場年齢構成への影響についてである。定年の段階的引き上げに伴い、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と思うが、新規採用者が入らない又は極端に少ない年があると、職場内の年齢構成に偏りが生じ、業務の長期的な安定稼働に支障が出ないか危惧しているところである。契約管財局において新規採用者の配置に係る計画等があるのか、その考え方を明らかにされたい。

次に、契約管財局各課の業務執行体制についてである。

契約課について、まず、工事契約グループでは、一時的な休職による係員の欠員が生じている状況であり、また、育休を取得している職員の代替として任期付職員を配置しているが、長期的なプロジェクトは本務職員が担当せざるを得ず、適切な要員配置がなされているとは言えない状況である。上記に加え、2025 大阪・関西万博開催に向けた発注案件や入札不調による再発注案件の増加等により、2023 年度に比して業務量が増加し、長時間の超過勤務が発生している。次に、委託・物品契約グループについて、まず、物品担当においては、採用1年目から3年目の若年層の職員がほとんどであることから、その分、長く在籍しているベテラン職員の負担が極めて大きくなっているという現状がある。また、業務委託担当においては、2024 年度に入札参加者資格名簿の更新を行う必要があったことから、3級職員、係長級職員の府への派遣が頻繁に生じ、それにより残された職員の業務負担が増加したほか、指定管理者制度に関しては、各区の区民センターなど、入札等監視委員会の調査審議を要する案件が 2023 年度に比して大幅に増加したことから業務負担が増加し、契約管財局において、グループ全体として昨年度に比して最も超勤時間が増えている。契約課においては、大阪市全体で発注する工事その他の請負契約の入札や契約締結等を行っており、非常時には、市

民の安全のため、緊急工事、業務委託の発注や救援物資、緊急資材の調達等、迅速な対応を求められ、人員不足等による事務の停滞が生じればその影響は甚大である。以上より、不測の事態が起きた際でも、発生する業務に十分対応できるように適切な要員配置を求める。

制度課について、まず、契約制度グループにおいては、2026年度の電子調達システム再構築に向け、昨年度から業務量の多い状態が続いている。今年度から追加で要員が配置されたため、当該業務を担当する職員の負担は、昨年度に比べると、一定の改善がなされたと考えているが、一方で、他所属における不適切事案の発生により、その対応に迫られたことで、例年にない業務が発生し、組合員の負担が増加した。また、依然として、業務内容の専門性から、年度途中でのグループ内の担当業務割当の変更も困難であることから、今も特定の組合員の負担が大きいままになっている。2025年度においても、各所属との調整業務等が継続して行われることから、その業務量に見合った増員配置を求める。また、総務グループにおいては、2023年度に係員4人体制から5人体制での業務執行体制となったが、組合員の休職に伴い実質的に4人体制での業務執行となった時期もあったことから、組合員への負担は軽減されたとは言えないと認識している。業務の性質上繁忙期が年度当初と重なることも考慮しつつ、2025年度については、年度当初より係員5人体制での業務執行体制確立を求める。

管財課においては、2024年度において賃貸グループの適切な要員配置を求めたところであるが、新たに会計年度任用職員を配置したことにより、本務職員配置による純粋な増員ではないものの、組合員の負担は一定程度軽減されたものと認識している。しかし、賃貸グループでは、今年度も超過勤務が多く発生しており、特に年度末に向け増加傾向にある。また、管財グループでは現場で作業を行うことが多く、怪我をした事例が発生している。以上を踏まえ、賃貸グループの本務職員の増員及び、課外、あるいは課内の別グループへの異動についてある程度人数制限を設けること、安全に職員が職務に取り組める環境を整備すること等、適正な業務執行体制の構築に向けた対応を求める。

次に連絡調査課についてである。連絡調査グループでは、全所属における公有財産の調査、管理及び処分に係る連絡調整等を行っており、毎年膨大な件数の合議決裁の確認や他所属からの相談等を受けている。財産活用グループでは、全市的に取り組みが行われている未利用地の活用について、種々の制度・マニュアル等を取り扱い、各所属に対して様々な角度からサポートを行っている。また、2024年4月に策定された「留保財産の取扱いについて」に基づき、有用性が高く希少な未利用地については、将来世代がまちづくりや行政運営に活用できるよう継続保有(留保)することとなっており、業務が増加している。2023年度、増員配置を基本とする適正な業務執行体制の構築を強く求めたところであるが、新たに職員が配置されたことにより、組合員の負担は一定軽減されたものと認識している。しかしながら、先に述べたとおり、膨大な件数の業務を行うことはもとより、未利用地等の活用促進に向けた更なる取り組みを検討していく必要があるため、引き続き適正な業務執行体制を維持できるよう強く求める。

次に用地課である。物件補償グループでは、物件調査及び補償金算定業務において、業務委託による成果品チェックをはじめ、委託発注及び設計変更等、必要な作業が多く、一方で、権利者対応等、出張に出る機会も多いため、担当者の作業時間確保が難しく負担が大きくなっている。このような中、係員1名が健康上の理由で長期間不在となっており、復帰の時期が読めない状況が続いている。復帰できたとしてもすぐに通常の業務を行える状況にはならないため、暫定的な係員の増加を認めるなど、柔軟な対応を求める。また、当グループでは高度な専門知識が必要とされ、これまで経験豊富なベテラン職員によって業務が回っていたところ、その職員が異動や退職等になったときに同程度の知識を持った職員が配置されるとは限らないため、他の職員の業務量が増えないよう、適正な業務執行体制の確保を求める。取得推進グループ・用地取得グループにおいては、DXの取り組みを積極的に進めているところ、DX関連の会議出席や、検討・準備・協議等、通常の用地買収業務と並行しながら取り組んでいるため、各担当者の負担が大きくなっている。DXを一層進めるためにもDX専属の担当者を増員により配置する等、適正な業務体制の構築を求める。

審査課においては、全体として超過勤務時間は少なめで推移しているが、用地課と同様にDXの取り組みを進めており、担当者の負担は増加している。また、現在は経験豊富な職員によって円滑に業務が進めることができているが、そのような職員が異動になったとしても、超過勤務時間が増えないよう、適正な業務体制の維持を求める。

最後に、大阪産業創造館のネットワーク環境についてである。本市では大半の職員が庁内情報ネットワークを利用して業務を行っており、それは契約管財局職員も例外ではない。また、2023年4月に策定された「大阪市 DX 戦略アクションプラン」によって、今後デジタル化され、ネットワークを利用する業務の範囲もますます広がると考えられている。2024年度に回線の増速作業が行われたものの、依然として、ファイルサーバ、各種システム等への接続が遅延することによる業務効率の悪化、他所属職員や住民、事業者等への問い合わせ対応への悪影響が生じている。このような状況を踏まえ、行政の質の確保および組合員が働きやすい職場環境の確保に向けて、引き続き職場の庁内情報ネットワークの通信速度の改善を強く求める。

以上を踏まえ、所属には、現場実態を再認識いただき、今申し上げた内容を踏まえ、安定した業務執行体制を構築するよう強く要請するとともに、仮に要員不足の課題が解消されずに、引き続き応援を活用することとなった場合にも、超過勤務を前提とせず、早期にかつ適切な応援人数により、本務職員に過度な負担が生じないよう、最大限の対策を講じられたい。

【所属】

支部から4点にわたり申し入れがございましたが、申し入れ項目 1 番「2025 年度に執行予定の事務事業と執行体制を早期に明らかにすること。」、2 番「2025 年度事務事業の執行に必要な要員を確保すること。」また、4番「その他、業務の繁忙要素など、勤務労働条件に影響を与えるすべての問題について、支部との十分な協議を行うこと。」につきましては、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管理運営事項について、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きましては、交渉事項として対応してまいります。今のところ、交渉事項はないと認識しております。

3点目の「職場環境改善や事務改善等、職員の労働諸条件の向上に、今後引き続き対処すること。」につきましては、今後も引き続き、職制として、自らの判断と責任において、対処してまいります。

次に、口頭で質問のあった点でございますが、

要員の確保については、新規業務の発生や超過勤務の状況などを踏まえ、具体業務の精査を十分に行い、職制の責任において、円滑な業務執行体制を確立していきたいと考えております。

産休・育休及び長期休職等に伴う欠員対応につきましては、「大阪市働き方改革実施方針」に基づく安心して働くことができる魅力ある職場の実現に向けた取り組みの一環として、長期休業に伴う欠員対応を本務職員で行うことができるようになっており、当該制度の活用も図りながら対応してまいります。とくに、産休・育休の対応につきましては、女性職員の活躍推進という観点からも、働きやすい職場づくりに努めていきたいと考えております。

休暇の取得につきましては、「ワーク・ライフ・バランス」のより一層の推進や職員の健康保持の観点から、所属としても計画的に取得していただく必要があると考えております。休暇制度全般はもちろんのこと、とりわけ出産・育児に伴う休暇制度については、管理監督者も含めて広く職員に周知するなど、各種休暇制度を利用しやすい環境づくりに努めていきます。

定年の段階的引き上げに伴う職場年齢構成への影響につきましては、各職場の業務状況なども考慮し、とりわけ新規採用者の配置については偏りがないような配置を検討してまいります。

再度の回答になりますが、業務執行体制については、基本的には所属の責任と判断で対応するものでありますが、勤務労働条件に影響を及ぼすものにつきましては、支部と協議させていただきたいと考えております。

【支部】

ただいま、所属から、来年度に向けた「業務執行体制の確保」に向けた考え方が述べられたところである。

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。

本日の回答が所属としての責任を持った最終回答であるとするならば、支部として受け止めることとするが、現場における業務執行をスムーズに進めるためには、労使による意思疎通を十分に図ることはもとより、所属から各職場へ迅速かつ丁寧な説明を行い、職員の理解を求める努力を行う必要がある。

また、現場における業務の遂行は、超過勤務の増加や、サービス残業の上に成り立つものであってはならないと認識しているため、引き続き、衛生委員会等において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2025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、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。