

令和8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8年3月6日(金)18時15分～18時45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執行委員との予備交渉

<交渉内容の要旨>

【支部】

2026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、2026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 2026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 2026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財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考えているが、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。一方で、令和5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る等、新たな制度も追加されている。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どのように対応していくか、所属の考え方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欠員及び育休を取得している職員がおり、適切な要員配置がなされているとは言い難い状況にある。また2026年度は、制度改正に伴い総合評価方式の案件について調整を行うこととなるため、業務量の増加が予想される。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、各区の広報紙配布業務における契約解除など、突発的な事象で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の公募時期であり、所属間で調整を要する案件が2024年度に比して大幅に増加した。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。また、2026年度は新たなシステムの運用が開始することもあり、例年以上に業務が煩雑になることが想定される。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。今年度は一時的な休職による欠員が発生し、昨年度に比べると、当該業務を担当する職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。2026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、2026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。

管財課について、まず、賃貸グループにおいては、1名の欠員が生じている状況にあり、各担当者の業務負担が著しく増大し、業務が恒常的にひっ迫している。その結果、今年度においても超過勤務が常態化しており、特に年度末に向けて超過勤務時間が増加傾向にあるなど、職員の健康確保及び安定的な業務遂行の観点からも、極めて深刻な状況となっている。加えて、来年度には賃貸地に係る大規模な賃料改定業務の実施が予定されており、業務量の大幅な増加が見込まれることから、現行体制のままでは円滑な業務遂行に重大な支障を来すことが強く懸念される。このような状況を踏まえ、安定的な業務執行体制の確保、超過勤務の抑制、職員の健康保持および職場環境の改善の観点から、賃貸グループにおける本務職員の増員を強く求める。次に、管財グループについては、現場作業を伴う業務が多く、職務の特性上、事故発生リスクを常に内包している。しかしながら、現状では、事故防止策の整理、事故発生時の対応手順の明確化、現場管理体制の組織的整備といった安全管理体制が十分に確立されているとは言い難い状況にある。職員が安心して職務に従事できる環境を確保することは、使用者としての責務であり、現場管理体制の整備及び安全対策制度の構築を強く求める。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。

次に連絡調査課である。連絡調査グループでは、昨年度に比べて超過勤務の時間は少ない傾向にあるが、依然、特定の職員の担う業務が多いなど、偏りが生じている。この偏りについては、事務分担の変更による解決を図ることが難しい状況にあるため、適正な業務執行体制の構築に向けて注視されたい。財産活用グループでは、1名の休職により各職員の担う事務量が増加している状況にある。これはやむを得ない事情によるものではあるものの、来年度に向けて、適正な業務執行体制の構築を図られたい。

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、1名については、本来的には本務職員を充てるべきところ、臨時的任用職員を充てている状況であるため、職員の負担の軽減が十分に図られたものとは言えない。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強く求める。取得推進グループ・用地取得グループにおいては、DXの取組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を円滑に進めるためにも、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の取組を進めており、担当者の負担の増加が見受けられる。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。

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に、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「2026 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「2026 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。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無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。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 2026 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。