

令和5年3月16日

経済戦略局企画総務部総務課長以下、市職経済局支部長以下との本交渉

(局)

それでは、11月16日に申入れのあった事項について、口頭による事項も含めて、当局の考え方を回答いたします。

平素は、支部長をはじめ、大阪市職員労働組合経済局支部の皆様方には、当局の円滑な業務執行に関し、何かとご理解、ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

また、この後の回答にて当局としての考え方を述べさせていただきますが、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う保健所等への業務応援に関しまして、年度を通して局内の組合員の皆さまにご協力いただいております、この場を借りてお礼申し上げます。

それでは、申入れに対する当局の考え方について、回答いたします。

令和5年度の業務執行体制に関しまして、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等については管理運営事項であり、職制が自らの判断と責任において行うものではありませんが、単に職員数だけを削減することは、円滑な業務執行体制に支障をきたし、複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応できないといった事態を招きかねません。

そのため、業務執行体制の確立にあたっては、真に必要な市民サービスの低下をきたすことのないよう、事務事業の精査を加えながら、業務内容と業務量に見合った執行体制を構築していきたいと考えています。

令和5年度につきましては、組織改編は予定しておらず、各種局施策の推進にかかる体制強化を行う予定ですが、これに伴う勤務労働条件の変更は、現在見込んでおりません。

時間外労働時間の縮減につきましては、全庁的な取組みである「時間外勤務の縮減にかかる方針」に沿って職制として取り組むべき重要な事項であると認識しており、適切な時間外勤務の執行管理に取り組むとともに、年次休暇につきましても、引き続き、計画的な休暇取得の促進及び休暇を取りやすい職場環境づくりに努めてまいります。また、労働安全衛生対策として安全衛生委員会を定期的開催し、職員の健康増進に努めてまいります。

仕事と子育ての両立につきましては、令和3年度から令和7年度までを取組期間とする「大阪市特定事業主行動計画」の後期計画のもと、職員が各々の職責を十分に果たしながら安心して子育てを行えるように、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスを確保できる職場づくりに取り組んでいくべきものと認識しています。

会計年度任用職員につきましては、旧の非常勤嘱託職員から切替えを行った職に加え、セーフティネット保証における認定審査関係業務にかかる職等において任用を行っているところです。

会計年度任用職員の任用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

のでありますが、業務内容や業務量を勘案のうえ、引き続き適切に行ってまいります。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う保健所業務等への応援体制については、災害に匹敵する非常事態であるという認識の下、全市的な対応が求められているところであり、職場の業務実態も勘案しながら業務応援等による対応を行っているところでありますが、引き続き職員の健康管理及びワーク・ライフ・バランスに配慮しながら取り組んでまいります。

また応援職員の選定にあたっては、それぞれの職場の繁忙状況等を勘案し、特定の職場・職員へ負担が集中することのないよう努めてまいります。

経営形態の変更などの管理運営事項につきましては、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いては、交渉事項として、時機を逸することなく誠意をもって対応させていただきたいと考えていますので、よろしくお願いいたします。

それ以外の事項につきましては、当局には具体的な交渉事項がないか、あるいは市職本部と総務局間での協議事項であるか、あるいは職制が主体性をもって取り組むべき事項であると認識しております。

(組合)

ただ今、「真に必要な公共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、単なる数字合わせ的な人員削減は許されるべきではなく、「人員マネジメント」に関わっては、申し入れの趣旨を踏まえ、あくまでも「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、「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」とするならば、行政責任と使用者責任が十分果たされることは当然であり、勤務労働条件に影響を及ぼさない範囲であっても、執行体制の改編などを行った場合については、「自らの判断と責任」に至った考え方について、情報提供を行うよう求めるもので、この点についても認識を確認しておきたい。

そのうえで、何点かにわたり口頭で補足したいので合わせて回答をお願いします。

○令和4年度末に再任用職員の任用期限が満了となる職員の業務については、当然にその業務区分にあたる職責の職員が補充されることと認識しているが、相違する場合は業務区分の関係整理について説明を求める。

○時間外勤務の回答において、適切な時間外勤務の執行管理に取り組むとのことであるが、大きな改善がここ数年来なく、周年事業などあらかじめ見込まれていた業務内容にもかかわらず

改善がされていない職場もあり、職員数が不足していることや業務量が多いことが問題であり、根本的な解決策を示すべきである。

- 大阪マラソンをはじめとした業務において職員ボランティアとして、参加した組合員より、ボランティア業務内容と業務で従事している職員との従事内容に差がないとの声や、ボランティア募集という名目で単に労働力を集めているのではないかとの声を多数聞いている。ボランティア活動について否定はしないが、職員ボランティアという区分募集が真に必要なものの説明を求める。
- コロナ禍においても、市民への行政サービスは経済戦略局に課されている至上命題であり、当然ながら本市職員も業務を遅滞なく遂行することが求められている。当然に業務の最前線で働く組合員へも相当の負荷がかかっている状態が続いている。さらに、各職場においても新型コロナウイルス感染症の感染が確認されていることを踏まえ、組合員が安心して業務に取り組めるように、改めて職場環境を整備するように要望する。
- 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う職員の保健所等への応援業務については、業務引き継ぎ等を行う時間もなく応援職員が参集されるなどで、応援職員を出した各職場の組合員の勤務労働条件に負荷がかかり、疲弊しているとも聞いている。この3年間の経験を踏まえどのように改善し、実効性のある体制を構築するのか。

(局)

ただいま、組合側から数点にわたり指摘を受けたところです。

令和4年度末に任期満了となる再任用短時間勤務職員について、応募者の減少によりやむを得ず令和5年度以降の配置が行えない職については、新たに会計年度任用職員を任用する予定とされています。先述のとおり、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等については管理運営事項であり、職制が自らの判断と責任において行うものではありませんが、再任用職員と会計年度任用職員では職責等が異なることを踏まえ、当該職及びその業務グループの職員の業務内容や業務量について整理を行い、引き続き適切な運用に努めてまいりたいと考えております。

時間外労働時間の縮減につきましては、今年度は2月末時点で昨年度に比べ約12パーセントの縮減を行ったところですが、今後も局内のすべての課における年休取得及び超過勤務状況を定期的に確認し、各管理監督者に積極的な取得勧奨や業務の効率化に努めるよう指導を行ってまいります。また、周年イベントの実施期間など、特定の担当に業務が集中する等の場合においては、必要に応じ、各課の繁閑状況を勘案したうえで臨時的な応援体制を組む等、特定の組合員に過度の負担がかかることのないよう対応しているところです。

引き続き適切な労務管理を行うとともに、業務内容と業務量に見合った適切な執行体制を構築できるよう努めてまいります。

大阪マラソンについても、例年多くの組合員の皆さまにご協力いただいております、改めてお礼申し上げます。当日に従事する職員につきましては、本部と連携しつつ現場における責任者としての判断や指示等を行う役割を担い、一方で、職員ボランティアにつきましては、責任者の判断・指示に基づき対応を行う補佐等の役割をお願いしているものであります。このように、それぞれ役割・責任等が異なることから、後者については職員ボランティアとして協力をお願いしているものです。

今年はコロナ後初めての大規模開催となり、感染対策等初めての対応において一部混乱が生じたことについてはお詫び申し上げます。次年度の開催に向けては、頂いたご意見等を踏まえて、新たな対応であっても円滑に活動していただけるよう、役割・責任に応じた活動内容の整理を徹底するとともに、事前説明会等におきましても、それぞれの役割について丁寧に説明を行ってまいります。

コロナ禍における職場環境の整備については、局内組合員の皆さまの感染等の不安を低減すべく、業務実態に応じ、時差勤務やテレワークなどの積極的な活用を引き続き周知していくとともに、執務室等業務スペースにおける消毒液の設置などのこれまでの取組みを含め、必要な対策を今後も適切に講じてまいります。

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う職員の保健所等への応援業務については、感染の急拡大の段階では、応援職員の選定から派遣まで短期間となるケースも発生してはいましたが、この間、受入側の体制が整う中で、スケジュール感を持った応援要請がなされてきているところです。

今後も、応援職員が職場で引継ぎ等を行えるよう時間の確保に努めるとともに、応援の従事期間についても、各職場の実態に応じて柔軟に対応できるよう関係先と調整を行ってまいります。

今後、保健所等への応援業務により、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ますので、よろしくお願いいたします。

(組合)

ただいま、所属から、追加質問について回答がなされたが、職員ボランティアについて「責任者の判断・指示に基づき対応を行う補佐等の役割」と言うのであれば一般ボランティアが担えないことを知識見識がある組合員に担わせていることとなり業務に他ならない。業務をボランティアで担わせることは到底理解できないものであることを再度指摘しておく。その上で次年度の業務執行体制にかかる勤務労働条件についての考え方が示されたが、この間において業務繁忙職場の改善には至っておらず、職員の超過勤務や有給休暇の未取得によって業務が補填されている状況にある。引き続き人員マネジメントにおける業務執行体制について整理された時点で説明を求めておく。支部としては、現時点で判断に至る情報が全て示されるものではなく、今回示された

内容から乖離し職場混乱をきたしていないかなど、我々としても引き続き状況を注視してまいりたいと考える。そのうえで、「2023年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保については本交渉において、勤務労働条件の変更はないこと（交渉事項なし）を確認しておくが、今後も職員の勤務労働条件に変更が生じた際には、誠意を持って協議・交渉を行うことを改めて求めておく。

また最後に、本日の内容については、新年度が差し迫っていることもあり、職場混乱が生じないよう、所属の責任として速やかに説明しておくよう再度求めておく。