

令和7年3月19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、10月17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、当局の考え方を佐賀井総務課長より回答いたします。

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。

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7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7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に開催し、職員の健康増進に努めてまいります。

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。

「大規模災害」かかる行政対応につきましては、近年の数次にわたる災害への対応についての検証を踏まえ、大災害発生時においても職員が速やかに参集し初動体制を確保できるよう、局災害応急対策実施マニュアルを整備しておりますが、引き続き、必要な対応・対策の検討を行ってまいります。今後のマニュアル改訂に伴い勤務労働条件にかかわる事項が生じた際は、皆様方と十分に協議を行い、誠意を持って対応してまいりたいと考えておりますので、よろしく願い申しあげます。

被災地への職員派遣が必要となった場合は、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、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。

○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、改善がされていない職場があり、休暇の未消化日数も大きく変わらず、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。

○ボランティア活動そのものを否定はしないが、1月に実施された大阪ハーフマラソンにかかるボランティアについては、職員ボランティアありきでの実施体制が組まれていると言わざるを得ない。職員ボランティアという名目で単純労働力として取り扱うことのないよう、ボランティア活動における職制の方針、考え方について示されたい。

○大阪マラソンにかかる勤怠手続きにおいて、従事職員への事前の通知が混乱を招き、事前申請に基づき承認された休日勤務命令において、従事後において、勤怠手続きの変更が行われた事象があったと組合員より聞いている。勤怠については、事前に命令者が必要時間を当然に把握し命令・承認していると認識しており、その勤務実績が勤務後に変更されるなど、あってはならない事態だと思うが、事実関係と休日勤務命令における考え方について回答をお願いします。

(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。

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、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。

大阪ハーフマラソンの実施体制については、ボランティアの協力を得ながら実施しています。

なお、ボランティアの募集については、あくまでもお願いであり、皆さまの自主的な意思に基づき、ご参加いただいているものです。当然のことながら、強制力を伴うものではありません。

今後についても、あくまでも自由意思でご参加いただけるよう、誤解を受けないよう配慮しつつ、呼びかけを行ってまいります。

また、大阪マラソンについて、例年多くの組合員の皆さまにご協力いただき、改めてお礼申し上げます。ご指摘いただいた勤怠手続きについて、説明会での案内や、従事マニュアルの構成などから、誤解を生む説明内容となってしまうこととお詫びいたします。

次年度以降、勤務職員としての協力依頼を行う際には、よりわかりやすいマニュアルに改めるとともに、勤務職員が申請すべき勤怠情報について丁寧な説明に努め、より円滑な勤怠処理が行えるよう改善に努めます。

(組合)

ただいま、所属から、追加質問について回答がなされ、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、「2025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。