

令和8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、10月8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8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8年度は、各種局施策の推進にかかる体制強化を行うとともに、万博推進局が廃止され、所管業務の一部を当局が継承することに伴う一部組織改編を予定しておりますが、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を開催し、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。

この間の感染症対策や近年の災害対応などの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、よろしくごお願い申し上げます。

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、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、これまでも指摘してきたが、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。職員ボランティアを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、昨年に引き続き、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。

○また、大阪マラソンの業務において、当然のように職員個人の私物を使用することが前提に業務指示が下りている。このことは、管理運営事項を所管する管理監督者の認識の欠如に他ならない。至急その考え方について改められたい。

○職員が安心して働き続けられる職場づくりは職制責任として当然であると考え。この間、安全衛生委員会でも指摘しているが、フロアの配線の不備や空調の不具合等について指摘しているが、空調にかかる指摘事項については一向に改善されない。また、事務作業にかかる机や椅子についても老朽化が見受けられる、一部の職員の椅子からは内部から錆が出たり、座面のシートに破れやクッションが欠けているなどの事象が発生しているが、この点についても指摘をしているが未だに改善されない。職員の健康への不安は増大するばかりである。いつまでに対応されるのか明確に回答されたい。

○組織改編にかかる事項については管理運営事項であるが、職員の配置については労働強化をきたさないよう、改めて求めておく。

(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。勤務職員の勤怠については、昨年の指摘をふまえ、勤務職員が申請にあたり混乱しないよう正しくお知らせするとともに、勤務実績を把握し管理監督者へ通知するなど、より円滑な勤怠処理が行えるよう改善に努めたところです。一方で、当日の進行状況などから勤務時間を変更せざるを得ないケースが発生したことも事実です。

引き続き、休日勤務命令を行う際には事前に正確な勤務時間の把握に努めるとともに、円滑な勤怠処理が行えるよう、勤務職員が申請すべき勤怠情報について丁寧な説明を行います。

なお、次年度以降の大阪マラソン従事業務に関する運営方法については、ご意見を踏まえて整理・検討させていただきます。

ご指摘いただいた事務用椅子については、今年度より順次交換を進めてまいります。

また、空調に関して、場所によって寒暖差が生じる場合はサーキュレーターの設定等による対応を検討しています。

今後も職員が安全・健康・快適に働けるよう必要な対応を進めてまいります。

(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、労働安全衛生の観点については今年度も転倒防止対策がされていない点や、フロアの導線において職員が通常に歩行するルート上に剥き出しの配線があるなど、多くの問題点を指摘している。大阪マラソンにおいては、半日代休の業務命令を指示しておきながら代休取得時間に勤務時間が満たないための超過勤務への変更など、職員が事前に代休取得した場合に不利益を被る内容となっている。また、職員の私物を当然に使用することを前提に業務を構築することは当然にあってはならないことを重ねて申し上げる。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、「2026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、この間、局長が全く本来の局長室に出勤しないことに伴い、今年度も結果として、TDMの影響をあったことを踏まえても、延べ9,000人という膨大な職員が本庁に市内出張をおこなう結果となっており、移動にかかる勤務時間や交通費の無駄が発生しており、多くの職員の勤務労働条件の悪化に影響していることを真摯に顧み、改善することを改めて求めておく。

そのうえで、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。