

大阪市職員労働組合北区役所支部との交渉議事録

日 時：令和7年3月7日（金）17時30分～18時10分

場 所：北区役所4階 405会議室

出席者：（大阪市北区役所） 総務課長他1名

（大阪市職員労働組合北区役所支部） 支部長

（組合①）

支部は、3月7日、所属に対し、「2025年度の適正な業務執行体制の確保」についての申し入れを行い、業務執行体制の改編に伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、誠意を持って対応するよう求めるとともに、これまでの経過を踏まえた市民サービスや「仕事と人」の関係に基づいた次年度要員の確保についての考え方を明らかにするよう求めてきたところである。

以降、事務折衝等を通じて、協議を行ってきたところであるが、そうしたことを踏まえ、本日については、次年度の適正な業務執行体制の確保にかかわる所属の回答を求める。

（所属①）

令和7年度の要員確保にかかる課題については、3月7日に申入れをお受けしたところである。

業務執行体制の構築にかかる課題はこれまでも増して一層深刻な状況のもと、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないことから、所属として、これまで以上に、事務の簡素化による見直し・委託化・再任用化等の多様な手法の活用を徹底することにより、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考えている。

については、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ものであるが、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、それを踏まえながら、申入れ項目に対する回答を含め、令和7年度の業務執行体制にかかる所属の考え方を申しあげるので、何卒よろしくお願いしたい。

（組合②）

今、所属から、来年度に向けた「業務執行体制の確保」に向けた考え方が示されたが、支部として何点か指摘しておきたい。

（会計年度任用職員の労務管理関係）

「会計年度任用職員」については、本務職員と同等の労務管理（目標管理・健康診断等）が求められることとなり、これまで事業担当である他局が担っていた分（生活支援課の嘱託職員等）も含

めて対応することとなっている。人事担当等での業務の増加や、各課における人事評価や勤務情報システムへの入力等の業務増について、所属として実態把握や検証しつつ、体制整備を含めて責任ある対応を求めておく。

(選挙関係)

選挙事務については、この間の要員減で区役所職員のみでは対応不可能になり局職員の応援により、何とか選挙執行体制が構築できている。今後、責任ある選挙執行体制が構築できるのか疑問が残るが、選挙執行体制構築に係る所属としての考え方を示されたい。

一方、選挙時において、選挙事務については区総体としての業務であることは重々認識しているが、それぞれの課の経常業務に支障をきたすことのないよう所属の責任ある対応を求めておく。

(災害時における対応について)

災害対応にかかわって、この間の人員削減により大規模災害発生時の行政対応について深刻な人手不足が懸念されている。職員が安心して従事できるように、労働条件の確保や災害時の庁舎内設備の整備、一部の担当職員に負担が集中しない体制・ルールづくりなどが必要である。住民の生命・安全を守ることは自治体としての当然の責務であり、十分に対応できる体制や労働条件を確保するよう強く求めておく。

昨年1月1日発災の能登半島地震では、家屋の倒壊、火災、津波などにより多数の被害が発生し、本市区役所職員も主に避難所運営支援業務に従事するため、被災地へと派遣されることとなった。大規模災害発生時においては、かねてより区役所職員の現地派遣・支援等が想定されているものであり、派遣職員の確保のためにも災害派遣時の十分な勤務体制の早期の確保が必要となることについて、認識すべきであると考え。今後も引き続き災害発生時における派遣職員の勤務労働条件はもとより、派遣元現場の業務執行体制の確保に関わって、十分な交渉・協議を求めておきたい。

(地域福祉・子育て支援関連（五法・虐待・権利擁護・子育て支援）)

福祉五法現場においては、以前は「暫定的配置基準」にもとづく業務量の積み上げのもと業務執行体制の構築を図ってきた経過がある。しかしながら、近年は区長のマネジメントの一部となり、本来あるべき「仕事と人の関係」にたった検証がされているとは言い難い状況となっている。一方、近年の高齢者や障がい者の権利擁護意識の高まりから成年後見制度の市長申し立てにかかわる業務へのニーズも増加している。このように、福祉五法現場では、行政ニーズの増加や度重なる法律や制度改正が行われるなか、現場の労働時間も長時間となっており、現在の人員では対応が困難ではないかと危惧している。大阪市課題として要員課題も含めて抜本的に改善する必要があると支部は考えるが所属の考え方を示されたい。

さらに、子育て支援関係業務において、要保護児童にかかる個別ケース対応や時間外に及ぶ関係者会議など、業務量が増加している。特に虐待事案はより専門性が求められる業務であり、精神的負担も大きい。さらに改正児童福祉法により子ども家庭センターが新設されたほか、業務において

もさらにDV 対応や保育所担当業務をはじめ、子育て支援に関わる業務量は年々増加している。子育て支援業務体制に関わる体制について、所属としての責任ある対応を求めている。

(生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連等)

4 条任期付職員の任用については 2025 年度において任用は行われたいこととなるが、任期付職員が担ってきた業務の重要性を鑑み、本務化に向けた働きかけなど所属の責任ある対応を求めている。

また、2018 年度に公正職務審査委員会から指摘された生活保護実施体制にかかる職員の社会福祉主事任用資格取得状況に関わって、福祉局より「有資格者充足率向上計画 (R1 年度～R7 年度)」が示されているが、人事異動等において現場混乱を生じさせることのないように責任ある対応を求めている。さらに、充足率を改善する対応にあたって、現場業務体制に負担を生じさせることのないように、関係局に対して現場実態に即した「資格取得支援」等の取り組みを求めるなど、所属の対応も求めている。

また、五法職場においても同様の問題は発生すると考えており、今回問題に関する所属としての認識を求めている。生活保護現場の実施体制については、区連と福祉局との間で別途交渉・協議が行われているところであるが、現在の区役所の生活保護現場は社会的セーフティネットにかかわる的確な行政対応が求められ、様々な方策で保護の適正化が進められる中、年金制度など社会保障の制度改正への対応もあいまって依然厳しい繁忙実態が続いている。とりわけ、会計年度任用職員については、年度当初から続く欠員の問題や CW 業務への影響など多くの課題について検証が必要であると認識している。所属として現場混乱を生じさせず、生活保護や五法職場における十分な実施体制の確保に向けて、責任ある対応を強く求めている。

(窓口業務民間委託)

この間、窓口業務委託の更新時において、随時「偽装請負」防止の対策、いわゆる「運用変更」がはかられてきている。支部として、「偽装請負」自体は決してあってはならないことと認識しており、「偽装請負」の法的リスクのある職場環境の速やかな改善と、市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにすること、さらに必要な要員配置を行うことなど、所属としての責任ある対応を求めている。一方、現場では事業者へ委託している業務 (受付対応・システム入力等) に関して経験をもたない担当職員が増加している。「運用変更」により、差戻し案件のシステム処理等が生じることから、それら業務に対応する体制やスキル確保に向けた対応が必要になることは言うまでもない。

また、改正戸籍法の施行により、戸籍への読み仮名記載の法定化に関連する事務について、担当者は今後想定される業務量増大に対して不安感を抱いている。市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにする為に必要な要員配置を行うことなど、所属としての責任ある対応を求めている。

(マイナンバー関係)

マイナンバーカードの普及促進に向けた体制整備について、次年度についても継続して会計年度任用職員の配置が示されているが、引き続き事務スペースの確保の課題、さらには管理監督者も含めた区職員の関与も含め、当区の対応に関わって説明を求めたい。いずれにしても、現場混乱を生じさせず、業務実施体制の確保や職場環境整備等において、所属としての責任ある対応を求めたい。

(メンタルヘルス課題)

メンタルヘルスの課題であるが、メンタル不調発生率の高い職場は、民間では優良な組織とは言えないものと認識しており、公務職場も例外でないと考える。良質な公共サービスの担い手は人であり、安全衛生委員会等を通じた実効性のある取り組みを模索するのはもちろんのこと“働く人”を大切にする職場風土づくりに向けた所属の責任ある対応を強く求めておく。

以上、各課題にかかる支部の考え方を述べたが所属の現時点での考え方を示されたい。

(所属②)

まず、本年度中の退職に伴う欠員及び昇任に伴う欠員については補充を行ってまいりたい。要員配置については、各課の業務における繁忙状況等を踏まえ、適切に配置してまいるとともに、繁忙状況が生じる見込みの各部門においては、より一層の効率的な業務の執行に努め、時間外勤務を最小限にとどめるよう、引き続き慎重に検討し、適切な配置を行ってまいりたい。

短期的な業務増については、会計年度任用職員の任用や各職場からの応援体制の構築等により混乱をきたさず、労働過重が一部職員に集中することなく、また、市民サービスの低下に繋がらないよう効率的な業務執行体制を確保してまいりたい。

なお、会計年度任用職員については、既に、多くの担当で任用しているところであり、制度やシステム上の課題や問題点を関係局と協議しながら解決に努めるとともに、本務職員との業務のすみ分けを明確にし、業務内容・業務量など職場状況に見合った体制確保に所属として責任をもって対応してまいりたい。

選挙事務については、局職員の応援を含め、必要な執行体制を構築していくものの短期的に業務が輻輳し超過勤務が増加するため、職員の健康管理の徹底してまいります。選挙執行体制を構築するなかで、経常業務に支障をきたさないよう多様な手法の活用を徹底してまいります。

また、災害時における対応についても、平時より業務継続計画を立て、優先度をつけた業務の考え方を想定し、準備を進めているところであります。

法令等により配置基準が定められている職場については、関係局と調整を行い、基準に基づいた配置を行うこととしたい。一般事務・技術職以外の専門職員等については、関係局と調整のうえ、業務執行体制に支障がないように対応してまいりたい。「4条任期付職員」については、本務職員への切り替えを計画的に進めており、関係局と連携し丁寧な対応を行ってまいりたい。

令和7年度に組織改正を行い、窓口サービス課及び子育て・教育課を新設するが、事業の統合や委託化は予定していない。今後、事務事業の廃止・縮小を行う場合は、市民サービスの低下をきた

さないよう十分に検討するとともに、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には、交渉事項として誠意をもって対応してまいりたい。

職員のメンタルヘルスの課題については、職場の風通しやコミュニケーションの活性化が重要であるため、安全衛生委員会等を通じて情報共有の場を一層増やす取組みを行い、相談しやすい環境整備につとめてまいります。

以上、所属としての考え方を申し上げたが、当区における令和7年度の業務執行体制にかかわっては引き続き厳しい要員状況のもとではあるが、職制の責任において、スリムで効率的な業務執行体制をめざし、事務の簡素化による見直しを行うことなどにより、職員の勤務労働条件を確保できる業務執行体制の構築を行ってまいりますのでよろしくお願ひしたい。

(支部③)

現時点での所属の考え方が示された。

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。従って「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については、管理運営事項であり交渉事項ではない」としている所属の姿勢については、我々として納得出来るものではない。

また、福祉五法関連職場や窓口委託での「偽装請負」防止対策などにかかる勤務労働条件について、大阪市トータルとして取り扱われるべき課題であり、支部一所属交渉にはなじまず、限界が生じているのもまぎれもない事実である。

繰り返しになるが、現場における業務執行をスムーズに進めるためには、労使による十分な意思疎通が前提である。また、職場における業務の遂行は、超過勤務の増加や、サービス超勤の上に成り立たせるものでは当然になく、所属として責任ある対応を求めるとともに、支部としても引き続き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、我々の指摘に対して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。