

議事録（令和4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）

【大阪市職員労働組合港区役所支部との団体交渉（第2回交渉）】

日 時 令和4年3月28日（月）18時00分～19時00分

場 所 港区役所 6階 601 会議室

出席者 所 属：総務課長、総務課長代理、総務課担当係長

支 部：支部長、副支部長、書記長

（組合①）

支部は、10月27日、所属に対し、「2022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4年度の要員確保にかかる課題については、10月27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4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、何卒よろしくお願ひいたしたい。

1 まず、業務執行体制の確立に当たっては事務事業及び事務業務量の精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたいと考えている。

人員マネジメントについては、市全体として新たな行政需要、市政課題に対応していく必要

があり、各所属において見直しを行うこととなっている。

また、「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）」により、港区は現状維持対象区となっており、これらの状況を踏まえたうえで適正な人員配置に努めてまいりたいと考えている。

- 2 恒常的に繁忙状況となっている職場については、欠員の補充、適材適所の人員配置による人事異動を行い、恒常的な繁忙状況の解消を進めていきたいと考えている。

また、職員の健康管理にも関わって、「仕事と生活の両立支援」の観点から、ワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、年次休暇取得の促進や超過勤務縮減の取組みを各課の実態に応じて実施しており、今後も休暇の取得やノー残業デーの徹底を図ってまいりたい。長時間労働にかかる職員の健康管理に関しては、課長会において各課長から超過勤務時間の執行状況報告、港区衛生委員会で長時間勤務者の状況報告や議論を踏まえ対応するとともに、事務の効率化、事務分担の見直しなど必要な措置を講じるよう、管理監督者に指導してまいりたい。

- 3 定年年齢の段階的な引き上げについては、市全体に関わる課題でもあり、所属単独での対応が難しい側面もあると考えており、必要に応じて関係所属に働きかけるなど対応してまいりたい。

- 4 法令基準職場である生活保護業務における、生活保護実施体制については、市全体に関わる課題であると認識しており、区として単独での対応は困難であることから、引き続き関係所属に対応を求めながら、現場実態を踏まえたうえで、業務内容や業務量に見合った体制を構築してまいりたい。

- 5 一般事務・技術職員以外の免許職員等については、関係局と調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。

- 6 「4条任期付職員」についての、勤務労働条件については市全体に関わる課題でもあり、所属単独での対応は困難であると考えるが、必要に応じて関係所属に働きかけるなど対応してまいりたい。

- 7 会計年度任用職員については、職務内容・職責について関係所属とも調整を行いながら、適切な運用を図ってまいりたい。また、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置してまいりたい。

- 8 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、時間外、休日も含め対応する必要があるなど、一部現場に負担が集中し、複数月にわたり月間超勤時間数が30時間超えの職員が複数いたことから、状況が収束する見通しがたたない中、十分な体制確保等を行っていきたい。また、来庁市民や職

員の感染症予防体制に万全を講じてまいりたい。

また、災害発生時や感染症拡大時の業務執行については、関係局と連携を図りながら初動体制を含め業務の継続性を重視した恒常的で実効性のある体制を確保するとともに「非常時」にも耐えうる体制を確保してまいりたい。

さらに、被災自治体への支援を行う場合は、必要な対応・対策の検討を行い、勤務労働条件に変更が生じる事項は協議を行っていききたい。

9 区長会議の「各区役所の職員配置数について（提言）」に関わっては、職場に労働過重と混乱をきたすことなく、市民サービスに対応できる適正な職員配置に努めてまいりたい。

10 新たな行政ニーズに適切に対応するためには、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取組とともに、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、経営システムの見直しや施策・事業の見直し等、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い、それに伴う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るのでよろしくお願いいたします。

当区においては、限られた人員の中であるが、区長マネジメントのもと、組織全体として事務の見直しや業務分担の再編などを行い、より効率的な業務執行体制を構築することで、職員の勤務労働条件に大きな影響を与えることのないよう、所属として責任を持って対処してまいりたいと考えている。なお、勤務労働条件に影響を及ぼすようなことがある場合は、別途協議することとしたいと考えているので、よろしくお願いいたします。

（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、支部はこの間、代議員会を毎月開催しており、それを踏まえて何点か指摘しておきたい。

「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）」について

この間連年実施してきているが、区長会議は次年度に向けた「各区役所の職員配置数について（提言）」について昨年11月29日に協議し、2022年4月1日付で1名増員を3区、1名減員を3区、その他区は現状維持、等とする「提言」を人事室に行った。当区については、現状維持とされているが、次年度にむけて動き出している状況の中において、相当な現場混乱を生じさせており大きな問題であると認識している。我々として、「区役所間における職員配置数の差異」については、各区の歴史的経過をはじめとしたそれぞれの特殊事情による「必要な差異」や、橋下市長就任以降「自律した自治体型の区制運営を推進」するとして、独自業務を含め各区役所所属の権限による区政運営が行われてきたこと、市内中心部のタワーマンション化や都心回帰により中心区に偏って人口が増加したにも関わらず要員措置が行われてこなかった結果などによるものであり、「アンバランス」ではなく「要員の不足状況に濃淡がある状態」と認識している。さ

らに社会制度変革への対応をはじめ、局からの権限移譲の影響や「区長マネジメント」による独自業務の増加等により業務量が増加している実態を鑑みず、本来あるべき適正な職員数の検討を先送りにし、「24 区役所間での要員奪い合い」を生じさせている姿勢は大きな問題を持つものと言わざるをえない。その上で、「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）問題についての所属としての認識を求めるとともに、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おく。

総務課関連

「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（生活保護担当の嘱託職員等）も含めて対応することとなった。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。特に選挙に関わっては選挙事務の経験からなる正確さが必要とされるが、そういった経験のある職員が減少しているのが現状である。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。

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、選挙時には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。

協働まちづくり推進課関連

「区独自事業」

区独自事業に関わってであるが、明らかに当該部署が長時間労働となっていた。適切な仕事と人の関係整理の上、業務が遂行される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、申し入れに対する所属回答として「所管局と連携を図りながら、適正な業務執行体制を確保してまいりたい」との考え方が示されたが、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。また、大規模災害発生時には、区役所職員の現地派遣・支援等が想定されることから、派遣職員の勤務労働条件はもとより、出身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。

保健福祉課関連

「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 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」

「再々導入」された 4 条任期付職員の任用については、すでに導入以降 10 年以上が経過しており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。また、任期付職員が担ってきた業務の重要性からすれば、安定的な雇用への道筋と大幅な処遇改善を行うべきであると考えており、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たい。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と、所属の対応も求めたい。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たい。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、所属の責任ある対応を強く求めておく。

「新型コロナウイルス感染症拡大に伴っての当該業務の執行体制の確保」

地域活動、地域保健衛生においては、経常業務に加え、新型コロナウイルス感染症疫学調査等にかかる業務量が増加しており、業務の性質上、精神的負担も大きいものと認識している。また、月間超勤時間数が 30 時間超えの組合員も数多くいる現場実態のなか、ローテーションによる休日勤務対応も余儀なくされている。新型コロナウイルス感染症業務もある中で、経常業務を行っている状況においては、振替休日の取得に苦慮しており、結果として週当たりの所定内労働時間が遵守されない実態となっている。そのような中、長期化しているワクチン対応や保健所の「体制強化」のための兼務発令、度重なる応援職員派遣等により現場では事実上の欠員が常時発生している現状にある。このように、長時間労働が常態化しており、現在の人員では経常業務でさえ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。

窓口サービス課関連

「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」が新たにはかられている。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いる。「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おく。一方、業務委託開始から8年が経過する中、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。所属としての責任ある対応を重ねて求めておく。

「マイナンバー関係」

マイナンバーカードの普及に向けた体制整備について、次年度についても会計年度任用職員の増員の計画が示されているが、会計年度任用職員の採用やそれに伴う区における事務スペースの確保、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。さらに、「新たなマイナポイント事業」としてマイナポイント付与に関する事業が継続実施されると聞き及んでいるが、同様に区において事業実施に伴うスペースの確保や窓口サービス課との事務連携の課題等について、あわせて所属としての対応について説明を求めたい。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。

その他

「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。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)

ただ今、組合側から数点にわたる指摘を受けたところである。

私どもとしても、多様化する行政ニーズに的確に対応するためにも、事務の効率化による見直し・委託化等によって、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。

また、適切な時間外勤務の執行管理はもちろん、長時間にわたる時間外勤務は、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、ワーク・ライフ・バランスにも支障があることから、日常的に効率的な業務の進行管理に十分に努め、時間外勤務を必要最小限にとどめるよう、引き続き、縮

減に向けた取組みを全体として行ってまいりたい。

業務執行体制の確立に当たっては事務事業の精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたいと考えている。なお、各所属における事務事業の再構築にかかわる勤務労働条件に関する申し入れに関しては、地方公務員法や大阪市労使関係に関する条例の趣旨を踏まえ対応が必要と考えている。

数点のご指摘についてであるが、今年度の業務執行体制を構築して以降、職員の休業・休職等については、業務の見直しはもとより、現場の意見を踏まえて任期付職員、また臨時的任用職員等の活用を行ってきており、今後も円滑な業務執行に支障をきたさぬよう最善の対応を行ってまいりたい。

次に、当区における新たな事業展開を行う際には、効果的で効率的な業務執行体制をめざしてまいりたいと考えており、それに伴い職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をもって対応させていただきたいと考えている。

具体的なお指摘の点について、答えさせていただく。

① 「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）」は現状維持となっている。

また、総務課をはじめ各課において、産育休職員も数名いる状況であり、所属としても、円滑な業務執行や市民サービスの低下をきたさないためには、これ以上、職員を削減するのは困難であると認識している。

こうしたことから、当区においては、人事室に対して法定業務を含めた区役所業務の適正な実施と港区の特色ある施策・事業を継続してすすめていくため、減員とならないよう要員増を求めている。

これらの要員配置について、決定した段階で情報提供をしてまいる。

いずれにせよ、区長マネジメントのもと、円滑な業務執行に支障をきたすことのないよう配慮しながら、具体的な人員配置の検討を進めていく。

② 会計年度任用職員の日々の勤怠処理も含めた労務管理に係る業務については、本務職員と同等の労務管理が求められている。

令和4年度が配置3年目となるため、業務内容を精査し、人事担当者や各課担当者の業務状況を把握し、必要に応じて適切に対応していきたい。

③ 当区における「選挙執行体制の構築」については、他所属からの応援も含め区役所全体の業務として、効果的で効率的な業務執行体制をめざしてまいりたいと考えており、それに伴い職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をもって対応させていただきたいと考えている。

今後とも、それぞれの課の通常業務にできるだけ支障が生じないように配慮するなど対応してまいりたい。

- ④ 複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応するため、各区において区政の充実に向けた独自事業を実施している。

港区においても独自事業を実施しており、担当部署が、長時間勤務職場とならないよう、効率的で効果的な業務執行体制をめざし、業務状況を把握し適切に対応していきたい。

- ⑤ 「災害時における対応」については、区長会議でも検証が行われており、職員負担にも配慮しながら、大阪市地域防災計画に基づき、実効性ある持続可能な災害時動員体制を構築してまいりたい。

また、職員の被災地への派遣が必要となった場合、危機管理室とも連携を図りながら、派遣職員が過度の負担とならないよう、勤務体制や職員の健康管理などにも十分留意し対応してまいりたい。

- ⑥ 「保健福祉・子育て支援関連」(五法・虐待・権利擁護・子育て支援)、については、市民に直接かかわりを持つ部門であり、この間の経済状況も反映し、職場実態は厳しいものと認識している。円滑な業務執行体制の確立のために、所属として担当課や関係局とも連携し適切に対応していきたい。

- ⑦ 「生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連」について、生活保護業務においても市民に直接かかわりを持つ部門であり、法改正への対応など、職場実態は厳しいものと認識している。

社会福祉主事の資格取得のための研修派遣を行うにあたり、職員の過重な負担がかからないよう、複数年計画で資格取得者を増員させるとともに、人事異動においても資格者の増員を踏まえた配置に努めるなど、円滑な業務執行体制の確立のために、所属として担当課や関係局とも連携し適切に対応していきたい。

- ⑧ 「新型コロナウイルス感染症拡大に伴っての当該業務の執行体制の確保」について、経常業務に加え、疫学調査等にかかる業務量が増加しており、心身共に負担が大きいものと認識している。また、衛生委員会でも報告しているとおり、月間超勤時間数が30時間超えの職員もおり、ローテーションによる休日勤務が常態化せざるを得ない状況であることも認識している。喫緊の大阪市の要員課題として、所属として関係局とも連携し適切に対応していきたい。

- ⑨ 「窓口民間委託」の「偽装請負」リスクへの対応については、令和3年度に新たな契約締結を行ったが、その運用にあたってはコンプライアンスの観点から責任を持って対応していく。また、偽装請負リスクへの対応による職員負担については、今後も担当課と連携し、適切に対応していく。

⑩ 「マイナンバー関係事務」に係る業務執行体制について、臨時的任用職員の配置については、全市的な話でもあるが、今後申請交付業務が複雑化すると認識しており、所属として関係局とも連携し適切に対応していきたい。

⑪ 「メンタルヘルス課題」については、所属としても重要な課題と認識しており、衛生委員会において引き続き検討していくとともに、風通しの良い職場・風土づくりなどメンタル不調となる原因を取り除くための対応策を検討し、注力して取り組んでまいりたい。

(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。

加えて、「区間アンバラ」にかかる要員について、業務に見合った要員の詳細な内容も示されることがないことも、我々としては問題を持つものと認識する。

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。

そのうえで、本日の所属回答は単に執行体制構築にかかる「結果」について述べられたのみであり「適切な仕事と人の関係を精緻に検証・検討し、必要な要員を配置」するために支部・所属で判断に至る十分な情報提供や協議が行われたとは言い難い。しかしながら、新年度が目前に迫り、本日の回答が所属としての最終回答であるとするならば、一旦受け止めることとする。

繰り返すが、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 2022 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。