

議事録（令和6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都島区役所支部との団体交渉】

日時 令和6年3月26日（火）18時から18時45分

場所 都島区役所 区長応接室

出席者（所属）総務課長、総務課長代理、総務担当係長

（支部）支部長代行

（組合①）

支部は、3月1日、所属に対し、「2024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。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6年度の要員確保にかかる課題については、3月1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。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6年度の業務執行体制にかかる所属の考え方を申し上げるので、何卒よろしく願いたい。

- 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、区長会議は「各区役所における職員配置について（提言）」により「これ以上の減員は業務・組織体制のマネジメントに破綻を来たすものとなっている」や「これ以上、現行の業務・組織体制のもとで職員配置の区間調整を重ねても、早晚、大きな再考を要することと見込まれる」等としたことから、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、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 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。
- 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ひしたい。

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、よろしくお願ひしたい。

(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。

■「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たが、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）」に関わって、「各区役所間での職員の増減調整は実施しない」等とする提言を総務局へ行った。これにより、この間の「提言」に関わって我々が指摘してきた「要員数の綱引き」や「24 区役所間での要員の奪い合い」については 2024 年度業務執行体制において実施されないこととなった。この間申し上げているが、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政運営を推進」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、局からの権限移譲による影響や「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」を生じさせる姿勢は大きな問題を持つものと言わざるをえない。また、2025 年度以降の「提言」の取り扱いについて区長会議は態度を明らかにしていないことから、引き続きその動向に注視しておく必要があると考える。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

「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。

■市民協働課関連

「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「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」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おいては、区役所職員の現地派遣・支援等がされていることから、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。

■保健福祉課関連

「地域福祉・子育て関連」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おきたい。

「生活保護業務」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行われた要員交渉での決着内容に基づいた配置を求めておきたい。区役所の生活保護現場は対人業務

であるため常に社会情勢の変化に応じたニーズへの対応を求められている。また定期的な生活保護法改正に加え、保護の適正化の推進や他法・他施策の活用並びに連携強化なども求められる中で、年金制度など社会保障の制度改正への対応もあり年々に厳しい職場実態となってきた。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、生活保護現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おく。

■窓口サービス課関連

「窓口業務民間委託」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。また、今般の「偽装請負」防止対策としての「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必然であり、所属としての責任ある対応を求めておきたい。

「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、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。

■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する。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。

「新型コロナウイルス感染症拡大に伴っての業務執行体制の確保」新型コロナウイルス感染症拡大の影響にかかわって、区役所においても感染症疫学調査等の業務をはじめ、多くの職場で業務量が増加する事態となった。また、長期化している保健所の「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状況があった。そうした現場実態について所属としての認識を求めたい。また、一部の現場に負担が集中することなく、市民サービスの低下をきたさぬよう十分な要員配置を求めておく。さらに、来庁市民や職員の感染症予防対策に万全を講ずるよう所属の責任ある対応を求めておく。

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が、指摘事項については所属として十分認識しているところである。「各区役所の職員配置数について（提言）」について、ご指摘のとおり区長会議は「当面、各区それぞれにおいて、区ごとの特性や実情に即し

た多様な行政需要に的確に対応するべく、適切で効率的な業務体制の構築と運営に着実に取り組むこととする。」などとする提言を行い、各区役所間での職員の増減調整は実施しないこととなった。今後、DXの推進等による区役所業務のあり方について検討が進む状況であるが実情に応じた職員配置となるように業務執行体制を確立してまいりたい。

また、選挙執行体制については、指摘のとおり専門性が必要であることからその育成が課題であり、実際に選挙事務を担当しながら知識を習得することが必要だと考える。そのためには、計画的に選挙事務担当職員を異動させることで、組織全体でノウハウを共有することにより継続的に責任ある選挙執行体制を構築してまいりたい。

大規模災害時における職員派遣については、十分に所属の責任において勤務労働条件の確保はもとより、出身職場の業務執行体制の確保を行っていききたいと考える。

保健福祉課関連業務の地域福祉関連業務については、ご指摘のとおり以前は業務量積算方式で業務執行体制の構築を図り、近年は区長マネジメントにより図られる状況ではあるが、虐待防止・DV関連業務・子育て支援業務など行政ニーズの増加や制度の改変に伴う業務対応など大阪市課題として対応するべき課題も多く要員課題を含め、慎重に対応していききたいと考える。

生活支援担当関連業務について、とりわけ生活保護実施体制に関わる要員配置については、区連・福祉局との交渉協議の結果を踏まえた体制を構築してまいりたい。生活保護業務については、ご指摘のとおり、年々に厳しい状況になってきていることは認識している。今後の社会福祉・保障制度の変革、様々な課題を持つ被保護世帯に有効かつ的確に対応していくべく、現場課題の検証は必要と考えており、引き続き、関係局に働きかけつつ、所属として責任ある対応をしてまいりたい。

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う業務執行体制については、感染症関連業務などをはじめ、保健所への職員応援派遣や集団接種会場での運営業務、その他の健診や事業においても感染対策が求められるなど、職員への負担が急増してきたことは、所属としても十分に認識している。また、令和5年5月8日以降に感染症法上の5類感染症に位置づけられることに伴い、これまで講じてきた各種施策・措置についての見直しは国より示されたところであり、感染症法上の位置づけの変更に伴う業務負担の影響も想定されるが、職員の健康面等の観点からも、適切な業務執行体制が構築できるよう対応してまいりたい。引き続き今後の動向を注視しつつ、業務量や職員配置の問題点をはじめ、その他の様々な諸課題についても、関係局に働きかけてまいりたい。

窓口サービス課関連業務の住民情報担当業務委託については、引き続き、現場混乱と市民サービスの低下が生じることのないように、所属として責任をもって対応してまいりたい。また、業務委託に伴う事務スキルの継承の課題なども認識しており、所属としても関係局と連携しつつ、問題解消に向けて努力してまいりたい。マイナンバーカードの普及に向けた体制整備については、業務実施体制の確保や職場環境整備等において、所属として責任をもって対応してまいりたい。

メンタルヘルスの課題については、その職場のみならずその職員、その家族にも大きな影響を与える重要な課題であり、衛生委員会を通じ、職員が安全で安心して働ける職場づくりを所属として責任を持って対応していく。その他の事項については、ご指摘の内容を踏まえて、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いくのでよりしくお願いしたい。

(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」についても交渉・協議事項として誠意ある対応を求めておきたい。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-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、執行体制構築にかかる「結果」について述べられたものの「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ものとは言い難い。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、年度を通して現場業務執行体制の検証や協議を行うことを前提として一定受けとめることとする。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 2024 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。