

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等について)

【大阪市職都島区役所支部・本交渉】

日時 令和6年3月1日(金曜日) 18時00分～19時00分

場所 都島区役所2階応接室

出席者 所属 総務課長、総務課長代理、総務課担当係長

支部 支部長代行

(組合①) それでは「2024年度の要員確保」について申し入れを行う。

<申し入れ文>

申し入れにあたって、所属の基本的な認識を質しておきたい。

我々、区役所現場で働くものとしては、市民サービスの確保は極めて重要な課題であり、安易な切り下げは許されるものではないと考える。まして、職員数の削減計画達成に向けた数字合わせとも言えるような人員削減については反対であり、業務内容・業務量に見合った執行体制と、労働強化をきたさない要員配置が必須であると認識している。

この間繰り返し申し上げてきたが、各現場において、コンプライアンスや服務規律の徹底については声高に叫ばれてはいるが、そこで働く者の労働条件については決して守られているとは思えない状態にある。職場のワークルールもコンプライアンスと同様、当たり前守られるべきルールであり、その履行は当然所属の責任において行われるべきものである。

ワーク・ライフ・バランスの推進を名目として超過勤務の縮減もしきりにうたわれているが、業務がスクラップされず、また必要な要員配置もされない現状においては、かえって現場に負担を強いる結果ともなっている。さらに、法令に基づいた休憩時間や休暇などが十分に取れない職場も現出し、「仕事と人の関係」の上に立った業務執行体制の構築がなされたのか市側・所属としての使用者責任を厳しく問わざるを得ない。言うまでもないが、職場における業務の遂行が、超過勤務の増加や年次有給休暇等の未取得日数の増加といった労働環境の悪化の上に成り立つものではない。

要員問題については「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じて労使決着をめざしてきたところである。2024年度業務執行体制の構築や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申し入れる。

また、結果として勤務労働条件に影響を及ぼさない場合であっても、執行体制の改編などを行った場合については、「仕事と人」の関係整理等、所属として責任を持って判断がなされた経緯とその内容について十分な情報提供を適切な時期に行うよう求める。そのうえで、所属としての次年度要員確保の考え方を明らかにされたい。

(所属①) まず始めに、平素は支部長代行をはじめ、都島区役所支部の皆様方には当区の業務執行に関して、ご理解・ご協力をいただき、厚くお礼申しあげる。ただいま、令和6年度の業務執行体制について、必要な勤務労働条件の確保を図るように申入れを受けたところであるが、現時点での来年度業務執行体制についての当区の考えを示したい。

本市では、厳しい財政状況のもと、市政のあらゆる面から抜本的な改革を進め、財政再建に向けた取組を行ってきた。これまでの市政改革の取組みにおいて、歳入の確保、施策や事業の聖域なきゼロベースの見直し等、ムダを徹底的に排除し効果的・効率的な行財政運営をめざし、収入の範囲で予算を編成することを基本とする規律ある財政運営を進めながら、ICTの活用や職員の能力を最大限引き出すことで質の向上を図る改革を進めてきた。「今後の財政収支概算(粗い試算)〔2023(令和5)年2月版〕」では、令和5年度に通常収支不足が一旦解消する見込みであるが、期間終盤では、高齢化の進展等に伴う扶助費の増等により、通常収支不足が生じる見込みとなっている。令和5年度予算編成についても、行財政改革を徹底的に行い、補てん財源に依存することなく収入の範囲内で予算を組むことを原則とするなど、将来世代に負担を先送りすることのないよう財政健全化への取組を進めてきた。令和4年3月に策定した「市政改革プラン 3.1」においても、引き続き、柱の1つとして、効果的、効率的な行財政運営を掲げ、質の高い業務執行や施設・事業の適切なマネジメントとともに、人員マネジメントの推進等を着実に進めることとしている。スリムで効率的な業務執行体制をめざしつつ、ますます複雑・多様化する市民ニーズや地域社会の課題に的確に対応するためには、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、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取組とともに、事務の簡素化による見直しや委託化等によって、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。事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案、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、よろしくお願いしたい。

(組合②) ただ今、所属から「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、行政業務を見直すにしても、市民サービスの低下を招くことは許されるものではなく、必要な人員を的確に配置し、十分な執行体制を構築しなければならないと認識しており、所属として「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、改めて交渉のあり方について所属の認識を確認しておきたい。そもそも、地公法55条には、適法な交渉事項について適法な交渉の申入れがあったときは、当局はその申入れに応ずべき地位に立つとされている。少なくとも、来年度の業務執行体制にかかわ

る勤務労働条件の確保に関する申し入れは、こうした「適法な交渉」に該当することから、我々からの申し入れに対して、地公法に基づいて交渉に応じるのは当然と考えており、所属としての確認を求める。そのうえで、何点かにわたり我々の考え方を示しておきたい。

1. まず、今年度の業務執行体制について、一昨年末の交渉時に所属から「職員の勤務労働条件に影響を与えない」との回答がされ、その考え方にもとづき、昨年4月に職員配置がなされてきたところである。現在、すでに11ヶ月を経過しているが、現時点における職員の勤務労働条件への影響について所属としての認識を明らかにされたい。

2. 近年の要員交渉において、所属側からは判断に至る十分な情報提供はされず、「勤務労働条件に影響を与えない」という一方的な見解のもと、年度末に単に執行体制構築にかかる「結果」についてのみ述べられており、連年、大綱了解に至らない結果となっている。勤務労働条件への影響を与える範囲については「方針が決定」した後では遅きに失しており、回答の根拠となる資料や書面を一切提示しないような行為も、交渉においては許されるものではない。「根拠資料」として交渉中または事前に、当然示されるべきものと考えているので、強く指摘しておく。そのうえで所属側には、このことをふまえ、今後誠意ある交渉・協議を行うよう強く求めておく。

3. 各区において、区長マネジメントによる区政改革が進められている。当区において、次年度以降新たな事業展開が行われるのであれば、その内容を明らかにされたい。また、その場合の業務執行体制を構築することにより勤務労働条件に変更が生じるのであれば、そのことについても明らかにされたい。

4. 近年連発する大規模災害に関わっては、発災時の初動体制について、交通網の停止などにより体制確保が困難な状況が明らかとなっている。また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、業務繁忙から要員不足が生じる事態となった現場もあった。このように、災害発生時や感染症等の公衆衛生にかかる行政対応については、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」にも耐えうる体制の確保が必須であると考え。所属として、市側・関係局への働きかけなどを含めた責任ある対応を求めておく。また、大規模災害発災時においては、区役所職員の現地派遣・支援も実施されていることから、勤務労働条件に影響が生じる事項に関わって、十分な交渉・協議を求めておく。

5. 区長会議がこの間実施してきた「各区役所の職員配置数について（提言）」の課題については、これまで「区役所職員総数を変えない」とした考え方に固執し実施してきている。これでは各区役所「間」で「要員数の綱引き」と言った状況を招来しかねず、現場混乱をきたすこととなり、また職員数が減員されれば、職場に労働過重を招き、それによって市民サービスの後退につながるものが危惧される。昨年度は「各区役所間での職員の増減調整は実施しない」と区長会議で決議がされたが、そもそも「職員配置数」の検討にあたっては、本来の要員配置の考え方として、あるべき「仕事と人の関係」について緻密な検証を積み上げ、「必要な市民サービス」に的確に対応でき得る業務執行体制を構築しなければならないと

基本的に認識するところである。当区役所の業務執行体制にも大きな影響を及ぼすことから、時期を逸さない適宜の情報提供など所属の丁寧な対応を求めるとともに、労働過重や市民サービスの後退、現場混乱を生じさせないように区長会議等への働きかけなども求めたい。

6. 本務職員に代わる再任用職員の配置については、再任用を希望する職員が、これまで培ってきた能力・知識・経験を十分に発揮し安心して働き続けることが出来る労働環境の整備が必要と考えている。また、その一方で、職域の開発については、共に働く現役世代も安心して働ける環境づくりが必要であり、所属としても主体的に検討するなど取り組みを求めておく。一方、定年年齢の段階的な引き上げに伴い、定年退職者が生じる年度と生じない年度の2年間で平準化する採用となるが、単純に職員定数のみに固執することなく、職員の年齢構成を十分に考慮した業務執行体制の構築が必要であるため、所属として責任ある対応を求めておく。

7. 「事業担当主事(補)」への転任制度については、その職域を限定していることなどもあり、我々としてもそれぞれの現場における業務実態を踏まえた責任ある対応が必要であると考えており、所属責任が十分果たされるよう求める。また、現業職員の事務転任後の配置などの取り扱いについても丁寧な対応を求めておく。

8. 待機児童解消に向けた対策として、2018年4月から区役所庁舎内での保育施設が設置・開所されている。これによる庁舎管理上の問題や区役所職場の環境変化などについて十分に把握しつつ、必要な体制確保について所属の責任ある対応を求めておく。

9. この間、24区役所での住民情報担当業務、また一部区役所では保険年金担当業務において民間委託化が実施されている。一方、当区でのその他業務について「委託化」が検討されているのであれば、当然のごとく組合員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、適切な時期に十分な交渉・協議を行うよう求めている。また、住民情報担当業務における委託契約に関わっては、「偽装請負」防止対策等が盛り込まれた対応がはかられている。「偽装請負」自体は、当然のこととしてあってはならないことは言うまでもない。我々としても24区トータルの課題であると考えているが、引き続き現場混乱や市民サービスの低下をきたさぬように所属としての責任ある対応を求めておく。

10. 福祉五法業務に関わる課題については、各区において区長マネジメントによる人員配置が行われている現状があるが、我々としては24区ベーシックに行われるべき業務であると認識する。特にこの業務に関わる要員問題については、個別業務量を精査し業務量積み上げにより体制確立をはかってきた経過もあり、本来、社会福祉・保障制度の変革等に伴う現場への影響を踏まえた対応が必要であることは言うまでもない。所属として責任ある対応を求めている。また、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2024年4月に子ども家庭センターが設置されることをはじめとして、DV対応や保育所担当業務等、子育て

支援に関わる業務量は年々増加しており、業務量に見合った体制整備が必要であることから、必要な要員配置はもとより、事務スペースの確保も含めて、所属としての責任ある対応を求めている。

11.生活保護実施体制に関わっては、区長マネジメントに基づく要員配置ではなく、全区的な配置基準によって配置されるものであると認識している。そのうえで生活保護現場においては、社会福祉・保障制度の目まぐるしい改革をはじめ、保護適正への対応や、多種多様な被保護世帯のニーズや課題への対応など、取り巻く状況の変化に的確に対応でき得る体制の確保が求められている。所属に現場実態を踏まえた丁寧な対応を求めるとともに、配置基準そのものが実効あるものとなるよう関係局に対して強く働きかけるよう求めるものである。また、4条任期付職員の任用については、すでに導入から15年近く経過しており、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、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（R元年度～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ともに、所属の対応も求めたい。

12.区役所における窓口現場の特徴でもあるが、開庁前の準備作業や閉庁後の整理作業に関わっては、必要な準備や整理作業は当然業務であるとともに労働条件が担保されるべきであり、決して職員の「自発性」に頼るものではないと認識している。所属として、現行の職場実態を把握したうえで、問題解消に向けた責任ある対応を求めている。

13.先に述べた「各区役所の職員配置数について（提言）」の課題、さらに、この間のマイナンバーにかかわる業務や大規模災害時の職員派遣、空き家対策事業、その他全区で実施される新規事業等については、それらの業務の内容や要員配置の検討が区長会議や関係局で行われている。これら24区役所全体の勤務労働条件に影響を及ぼすこととなる業務課題については、支部・区所属ごとでの対応は自ずと限界が生じることから、24区役所に共通した課題について交渉委任を受けた区役所支部連絡協議会と関係局がしかるべき時期に課題整理や交渉を行うべきであると認識する。所属として、市側・関係局への働きかけなどを含めた対応を強く求めている。

14.会計年度任用職員に関わっては、採用予定者数に満たない状況等が生じた経過から、本務職員を配置することを含めた早期改善策等の検討並びに「会計年度任用職員」の採用要件などの見直しを行うことが求められている。区役所においても多くの対象職場・職員が存在していることから、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置することを踏まえつつ、体制確保を行うことはもちろんのこと、現場混乱を生じさせることのないよう所属として責任ある対応を求めている。

15.超過勤務が多い部署も連年にわたって固定化している。所属として実態を把握しつつ、恒常的な超過勤務について抜本的な解消のための対応を求めておくとともに、具体的な要員配置を含む実効性ある対応を行なうよう強く求めておきたい。いずれにしても、区役所現場における業務に関しては「仕事と人」の関係整理による業務量に見合った業務執行体制が必要であると認識しており、職員の労働条件が担保された体制整備を行うよう強く求めておく。そのうえで、勤務労働条件に影響を及ぼす内容に関しては、支部・所属間での十分な交渉・協議が必要であると認識しており、所属としても円滑な協議が行われるよう、誠意を持った対応を行うよう求めておきたい。

(所属②)ただ今、組合側から十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、複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応するためにも、事務の簡素化による見直し・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、職員の時間外勤務の状況を踏まえながら、引き続き、縮減に向けた取組を全庁的に行ってまいりたい。

(1.2.3)勤務労働条件に関する交渉にあたっては、交渉に関わる必要な資料を提供することは当然と考えており、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ながら、丁寧に対応してまいりたい。そのうえで来年度の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。また、効率的、効果的な業務執行により職員の勤務労働条件は一定確保されていると考えているが、今後の状況も踏まえながら、体制の確保に向けて関係局へ働きかけてまいりたい。

「業務執行体制の構築」に係る勤務労働条件へ影響を与える範囲についてや方針が決定し公表できる状態にある情報を提供することについては、「大阪市労使関係に関する条例」の範囲内で対応してまいりたいと考えている。

次年度以降の新たな事業展開については先日予算プレスで発表されたところではあるが、新たな事業の実施にあたっては、勤務労働条件への影響も考慮し、慎重に構築してまいりたいと考えている。

(4)発災時や感染症拡大時の対応については、引き続き関係局と連携しながら、適正な業務執行体制の確保について検討してまいりたいと考えている。また、大規模災害発災時には、避難所開設など、職員を現場に派遣することもあることから、職員の安全確保に十分配慮してまいりたいと考えている。

(5)区役所間の職員の適正配置について区長会議や関係局の動向を注視しつつ、業務執行体制に大きな影響があるようであれば、適宜、丁寧な対応をしてまいりたいと考えている。

(6)再任用及び定年年齢引き上げについて再任用職員、現役職員の双方が安心して働ける

職場環境となるよう検討してまいりたいと考えている。また、定年延長に伴う年齢引き上げ期間中は、定年退職者が2年に一度しか生じないことから、職員の年齢構成を考慮した業務執行体制の構築については、関係所属と連携しながら取り組んでまいりたいと考えている。今後、勤務労働条件に関することについては、交渉・協議を行ってまいりたい。

(7)事業担当主事（補）等の転任制度等について関係所属と連携しながら対応してまいりたいと考えている。また、現業職員の事務転任後の配置などの取り扱いについては、丁寧に対応してまいりたいと考えている。

(8)区役所庁舎内での保育施設については平成30年4月から民間保育事業者に目的外使用許可を与え設置している。引き続き保育施設に関わり、職場環境や職員の勤務労働条件に変更が生じるようであれば、丁寧かつ責任ある対応をしてまいりたいと考えている。

(9)住民情報窓口業務の民間委託等については引き続き委託契約を締結しているところである。その他の窓口業務に関して、現時点で委託化を検討している業務はない。また、「偽装請負」の防止対策に関しては、引き続き、関係所属と連携しながら所属として責任ある対応をしてまいりたいと考えている。

(10)保健福祉・子育て支援業務について連年にわたる制度の改変に伴う業務対応など市として対応しなければならない課題も多く、関係所属と連携しながら業務体制について引き続き慎重に対応してまいりたいと考えている。引き続き、関係所属と連携しながら対応するとともに、情報提供や協議等については、大阪市労使関係に関する条例の範囲内で対応してまいりたいと考えている。

(11)生活保護業務については生活保護の適正実施に対応する中で、日々のケースワーカー業務に加え、債権回収に関わる業務等において、繁忙であることは認識している。ただ、ご指摘のとおり、配置基準や任期付職員の任用等に関しては市全体に関わる課題であり、所属単独での対応は困難である。しかし、勤務労働条件に影響がある場合は、十分な協議に努めるとともに、生活保護事務職員の繁忙実態については、その解消に向け、業務内容・業務量の精査を行うとともに、現場実態を関係局に伝えるとともに丁寧に対応してまいりたいと考えている。また、社会福祉主事任用資格に関しては、有資格者充足率向上計画が示されており、当区においても、資格取得に向けた研修受講や人事異動等により充足率向上を図ってきたところである。引き続き関係所属と連携しながら対応をしてまいりたいと考えている。

(12)窓口現場での開庁前の準備作業や閉庁後の整理作業については関係所属と連携しつつ引き続き検討してまいりたいと考えている。

(13)24 区役所全体の勤務労働条件に影響を及ぼす課題については関係所属と連携しながら引き続き対応してまいりたいと考えている。

(14)会計年度任用職員については令和2年度に非常勤嘱託職員の業務を検証、検討のうえ会計年度任用職員へと移行したところである。引き続き、関係局と連携しながら現場混乱を生じさせないよう業務執行体制の確保に取り組んでまいりたいと考えている。

(15)超過勤務については令和元年度に、いわゆる働き方改革関連法が施行され、本市にお

いても、条例、規則に時間外勤務の上限時間が規定されたところである。所属としても、円滑な業務執行への影響だけでなく、職員の健康管理の面からも影響は大きいものと認識していることから、これまで以上に、超過勤務の縮減に努めるとともに、ノー残業デーの取り組みやワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むとともに、適正な業務執行体制の確保に取り組んでまいりたいと考えている。

繰り返しになるが、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・事業の再構築等のとりくみとともに、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。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い、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したい。なお、申し入れ項目の取り扱いは要請どおりとしてまいりたい。

(組合③) 所属から、「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」「そのうえで来年度の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」との考え方が示された。定数配置について所属の責任ある対応を求めている。また、「職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたい」という考え方が示されたが、この間の要員交渉については、所属からの十分な説明と判断にいたる十分な情報が提示されたとは言い難く、連年、大綱了解に至らない結果となっていることを指摘しておく。加えて、2023年度中についても勤務労働条件に関する新たな問題が生じれば、所属としての誠意ある対応が必要である。組合員は、この間の勤務労働条件の大幅な切り下げの中にあっても、市民・区民サービスの第一線で行政の公平性、公正性、継続性の維持のため懸命に努力をしているが、そうしたモチベーションを維持するにも限度があることを市側も認識すべきである。重ねて申し上げるが、支部・所属間での十分な交渉・協議が行われなければ問題解決がはかられないことは言うまでもないことから、誠意ある対応・協議を行うなど、所属としての責任を果たすよう強く要請し、「2024年度の要員確保」にかかる申し入れ交渉を終了する。