

議事録（令和3年度の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3年3月22日（月）18時～18時45分

場 所 都島区役所 2階 区長応接室

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）

支部は、2月22日、所属に対し、「2021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にかかる要員確保について、所属の回答を求める。

（所属①）

令和3年度の要員確保にかかる課題については、2月22日に申し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、令和3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、何卒よろしく願いいたしたい。

1 令和3年度に向けて、ポストの見直し等を行う。

各区で喫緊に実施予定のワクチン接種をはじめとした新型コロナウイルス感染症対策は現下の本市における最重点課題であり、当区でも今後とも強力に対策を推進していく必要がある。そのため、感染症対策の中核を担う保健福祉課（健康推進）の実施体制の充実に向け、同担当に、担当課長1名

を補佐する担当課長代理1名（健康推進担当課長代理）を時限ポストとして新たに設置する。それに伴い、まちづくり推進課長所管の課長代理級2名のうち1名を廃止するとともに、他の1名の名称を「まちづくり推進課長代理」に変更する。

つづいて、人員配置等についてであるが、まず、昨年度から欠員が生じていた企画調整担当課長代理については、令和3年度に配置予定であり、また、4歳児訪問事業については、今年度は会計年度任用職員を配置していたが、令和3年度には、本務職員に変更してまいりたい。

なお、マイナンバーカードの交付関連業務の増加に伴う本務職員や、長時間労働の是正にかかる本務職員の新規配置、単年度措置として総務課（庶務）に配置していた本務職員の継続配置について、関係所属へ要望したが、残念ながら配置されるに至らなかった。

とはいえ、当区においては、区長マネジメントにより職制の責任において、市民サービスの低下等を招くことのないよう業務執行体制を構築してまいりたい。

また、年度途中で退職者の発生により、欠員が生じる、または生じた際には、職場の状況を鑑みた上で、臨時的任用職員等を配置することなどにより、可能な限り職場の実態に即した対応を行ってまいりたい。その他にも、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意を持って協議させていただきたい。

2 一昨年4月に、いわゆる働き方改革関連法が施行され、時間外勤務の上限規制が導入され、本市においても、条例、規則に上限時間が規定されたところである。

こうした中、時間外勤務が恒常的に発生している職場については、時間外勤務を行う場合の事前手続きの徹底を図り、真に必要性を精査したうえで時間外勤務の命令を行うとともに、事後の実績確認等を実施し、時間外勤務の実態把握に努めてまいりたい。また、ノー残業デーの徹底や振替については、これまでの支部からのご指摘も踏まえ、管理監督者からの呼びかけを強めてまいりたい。また、繁忙状況が生じる部門が発生する場合においては、実態把握に努めるうえで、事務改善や業務執行の工夫等により職員の労働荷重に繋がらないよう努めてまいりたい。

3 法令などにより要員の基準が定められている職場に対しては、支部-所属交渉での決着とはならないところではあるが、基準配置はもちろんのこと、すべての労働条件が維持できる要員を配置するよう関係所属と充分連携を図ってまいりたい。

4 一般事務・技術職以外の免許職員等についても、関係所属と充分連携を図り、業務執行に支障のないよう対応し、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は誠意を持って協議させていただきたい。

5 「4条任期付職員」の任用にかかわっては、この間一定の処遇改善が行われてきたが、引き続き職員の勤務労働条件に変更が生じる事項については時機を失することのないよう、関係所属と連携してまいりたい。

6 会計年度任用職員制度については、この間、本務職員が担うべき業務はないか精査を行い、関係局と協議を行った上で配置部署・業務内容等を決定してきたところである。新たな制度でもあることから、引き続き関係所属と連携してまいりたい。

7 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う業務繁忙については、現在、疫学調査や各種健診にかかり、課を跨いだ応援体制を構築している。来年度から開始が予定されているワクチン接種業務の開始により、さらに業務繁忙が見込まれることから、当区においては、2月12日の大阪市新型コロナウイルスワクチン接種推進本部会議の設置に伴い、区役所内にワクチン接種推進体制を設置し、接種会場の確保、医師会等の関係団体との調整等作業中であり、安全かつスムーズな接種等が行える適切な体制について、引き続き検討を重ねてまいりたい。

8 「大規模災害」にかかる行政対応については、地域が自助共助でもって初動対応ができるよう地域とも連携しながら取組を進めてまいるとともに、危機管理室が進める「業務継続計画（BCP）」及び受援体制については、引き続き内容を精査のうえ、適宜更新を進めるとともに、庁内の動員体制や地域との連携について必要な整理を図ってまいりたい。被災自治体への支援などについて、必要な対応・対策を検討しつつ、勤務労働条件に変更が生じる事項については、誠意を持って協議させていただくこととしたい。

9 「各区役所の職員配置数について（提言）」いわゆるアンバラ是正については、この間、各区の人口動態の状況に違いがあり、各区職員一人あたりの区人口を算定すると区役所間にアンバランスが生じる結果となっている。区役所間の職員数の調整は各区長の判断のみで行うことができないことから、客観的、数値的な指標をもとに是正をおこなうこととして、区長会議で協議した上で実施することとなっている。令和3年度に向けた取組としては、区長会議での議論を経て、一部指標の見直しを伴って調整数が算定されてきたところである。結果として当区については増減なしとなっているところであるが、所属としても、市民サービスの低下や職場混乱を招かないよう責任を持って対応してまいりたい。

10 事務事業の廃止・縮小については、市民サービスの低下をきたさないよう、慎重に検討を進めてまいりたい。事業の統合・委託化についても、慎重に検討を進めるとともに、職員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすような課題については、十分な交渉・協議をおこなってまいりたい。

（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、それを踏まえ、何点が指摘しておきたい。

■「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

昨年・一昨年に引き続き、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12月2日に協議し、2021年4月1日付で2名増員を1区、1名増員を2区、1名減員を4区、その他区は現状維持等とする「提言」を決定した。当区については、（現状維持）区にされているが、配置数を導く検討内容や対応、公表時期など、問題があるものと認識する。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。また今回の「提言」における「標準配置数の算出方法」については「昨年度の提言における算出方法を継続することを基本とする」としており、一昨年前の「提言」で用いられた手法が誤りであったことが明らかとなっているが、所属の認識を求めたい。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

今年度新たに設置された「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を頂いて、何とか選挙執行体制が構築できている。選挙事務の経験からなる正確さが必要とされる業務であるが、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り、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、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。

■まちづくり推進課関連

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『「大規模災害」にかかる行政対応については、地域が自助共助でもって初動対応ができるよう地域とも連携しながら取組を進めてまいるとともに、危機管理室が進める「業務継続計画（BCP）」及び受援体制については、引き続き内容を精査のうえ、適宜更新を進めるとともに、庁内の動員体制や地域との連携について必要な整理を図ってまいりたい。被災自治体への支援などについて、必要な対応・対策を検討しつつ、勤務労働条件に変更が生じる事項については、誠意を持って協議させていただくこととしたい。』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・ルールづくりなどを求める。また、2019年の台風19号による被害を受けた福島県須賀川市への職員派遣等が実施されたが、今後こうし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・協議を求めておく。

■保健福祉課関連

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く。

4条任期付職員の任用については、「再々導入」されたが、すでに導入以降10年が経過しており、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おきたい。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わ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など、所属

の対応も求める。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示されたい。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、今年度被保護高齢世帯に対する支援体制の変更が行われ、高齢者世帯担当の会計年度任用職員が担うものとして、これまでの「訪問調査等担当」の業務を一部変更し、新たに「支援プログラム担当」が設置されたが、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。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。

地域保健においては、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散見される現場実態のなか、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いる状況である。そのような中、今年度については、特に国勢調査業務並びに住民投票業務も担うこととなり、厳しい繁忙実態に拍車をかける状況になった。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

今般、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、業務委託を開始して8年が経過する中、現場では事業者に委託している業務（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。今般の「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るものである。

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、昨年度から継続しているが、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、「マイナポイントを活用した消費活性化策」についても2021年度も継続実施す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考え方を示されたい。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る。

■その他

「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、生活保護業務や生活困窮事業、また臨時定額給付金支給に関連したマイナンバーカード交付業務など、業務量が増加した現場が顕著となった。現場実態に基づいた所属としての認識を求めるとともに次年度に向けた業務執行体制の中で、市民サービスの低下をきたさないための十分な要員配置を求めておく。また、来庁市民や職員の感染症予防対策に万全を講ずることと同時に、市民サービスに影響を与えることなく、一部現場に負担が集中することのないように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ワクチン接種体制」

この間指摘してきたが、新型コロナウイルスワクチン接種体制にかかわって、現在感染症疫学調査等での繁忙は継続しており、年度末年度初めは住民異動が年間を通じて最も多く、関連する現場を中心に繁忙のピークを迎える時期である。その上でワクチン接種体制構築に関わっての所属の考え方を示されたい。また、職場混乱を生じさせず、市民サービスの低下をきたさないための十分な体制整備を求めておく。さらに接種会場で従事する職員の感染症予防対策の徹底や、一部現場に負担が集中することのないように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。

来年度における業務執行体制の構築については、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。

「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）」については、区長会議が決定した「各区役所の職員配置数について（提言）」により、当区においては、配置数の増減はないが、「標準配置数の算出方法」については、昨年度によりスケールメリットを踏まえた補正等が行われてきたところであり、今後も引き続き、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。

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、本務職員と同様の労務管理が求められている。

令和3年度が配置2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。

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、効率的で効果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配慮するなど対応してまいりたい。

「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。

「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。

「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ていくとともに、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。

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、これまで経験したことのない状況の中、疫学調査業務をはじめ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、職員の負担が急増している状況であることは、所属としても十分に認識しており、その対応として、感染症対策の中核を担う保健福祉課（健康推進）の実施体制の充実に取り組むとともに、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、その他の様々な諸問題についても、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。

「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に対する振替休日の取得が困難な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。

「新型コロナウイルスワクチン接種体制」について、国からのワクチンの供給が大幅に遅れていることから当初の接種計画から遅れており、局からの応援体制が判明していないので、まだ具体的な体制が出来ていない状況である。引き続き、関係局と連携し、体制が固まった段階で勤務労働条件の変更が生じる場合は協議させていただきたいと考えている。

(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。

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 2021 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。