

議事録（平成 30 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浪速区役所支部・団体交渉]

日 時 平成 29 年 12 月 4 日（月） 18 時 15 分から 19 時 00 分

場 所 浪速区役所 6 階会議室

出席者 所属： 総務課長代理、総務課担当係長

組合： 市職本部書記次長、市職本部執行委員、区連常任委員、浪速区支部代表
組合員

(組合①)

それでは「2018 年度の適正な業務執行体制の確保」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、要員確保のとりくみについては、「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り、2018 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について明らかにされたい。

(所属①)

ただいま、平成30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申し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、平成18年に「市政改革基本方針」、平成23年に「な

に「おれんせー」を策定し、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。

また、平成24年7月に策定した「市政改革プラン」及び平成27年3月にとりまとめた「平成27年度 市政改革の基本方針」においても、歳入の確保、施策や事業の聖域なきゼロベースの見直し、徹底したムダの排除などに取り組み、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てきた。

しかしながら、「平成29年度 市政運営の基本方針」において、本市財政は、人件費や投資的・臨時的経費の抑制を図っているものの、最も税収が多かった平成8年度決算と比較すると、税収が約2割減少する一方で、扶助費や市債の償還のための公債費などは2倍を超え、生活保護費は約2.6倍に増嵩するなど、義務的な経費が高い伸びを示している。

また、「今後の財政収支概算（粗い試算）[平成29年2月版]」において、前回と比較して単年度通常収支不足額は悪化する見込みとなっている。

今後も、「市政改革プラン2.0（平成28～31年度）」のもと、少子高齢化や情報化、グローバル化の一層の進展などの社会経済情勢の変化に対応するため、歳出の削減等、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たこれまでの取組を継続しながら、ICTの活用や経営システムの見直しにより、安定した財政基盤の構築をめざすとともに、業務執行の効率化、市民サービスの向上を図ることとしている。

そのような中、10月27日に人事担当課長会が開催され、「平成30年度に向けた人員マネジメント」として「各所属において事務・技術の職員数の2%の見直し（シーリング）を行う」ことや、「平成30年度組織・ポスト要望について」として、各所属において「平成29年7月1日現在のポスト数から1.5%のポスト削減を行う」ことなどが示された。

所属としては、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、よろしくお願ひしたい。

（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。一方

で、人事室より一律 2%見直しの「人員マネジメント」や「ポスト削減」等が示されているが、施策や事業のあり方について具体的な考え方が明らかにされぬまま、職員数の削減計画達成に向けた数字合わせともいえる「人員削減ありき」の姿勢は極めて問題であることを強く指摘するとともに、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。

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。

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. 人事室より示された一律 2%見直しの「人員マネジメント」や「ポスト削減」等について、所属の考え方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、また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」は交渉中または事前に当然示されるべきものと考えており、強く指摘しておく。所属として、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. 区役所における職員の適正配置について、現在、区長会や関係局において検討が進められている。仮に区役所職員総数が変わらない中で適正配置が実施された場合、区役所「間」での「要員数の綱引き」といった状況を招くこととなり、現場混乱をきたすことが危惧される。こうしたことは区役所の業務執行体制に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ておく。

5. 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とりくみを求めておく。
6. 「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。
7. 待機児童解消に向けた新たな対策として、来年4月の開園に向け区役所庁舎内での保育施設の設置準備が進められている。これについては、庁舎管理上の問題や職場環境の変化、それらに伴う区役所職員の勤務労働条件の変更など、現場に大きな影響を及ぼすものであることから所属の丁寧かつ責任ある対応を求めておく。
8. 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、委託現場においては、「偽装請負」防止の対策が図られようとしていると聞いている。「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。我々としても24区トータル課題であると考えているが、進められている防止対策については、現場業務に大きく影響を与えることが推測されることから、実態把握とともに必要な要員配置を行うなど、所属としての責任ある対応を求めておく。
9. 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。
10. 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、ここ数年来、債権回収に関わる業務や生活保護の適正実施への対応などの繁忙実態が顕著である。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」にかかわる課題については、2018年度以降についての2年間の雇用延長が先般の区連・福祉局交渉にて確認されているが、制度導入当初の市側判断の見通しの不十分性については言うまでもない。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。

11. 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おきたい。

12. 先に述べた「区役所間の職員の適正配置」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おきたい。

13. 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、労働組合・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、組合側から数点にわたりご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。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。

そのうえでご指摘の点であるが、まず、「事務・技術の職員数の2%の見直し（シーリング）」「1.5%のポスト削減」については、所属で十分に精査しつつ、真に必要な市民サービスの低下をきたさないよう、また各担当の業務量や業務内容に見合ったものとなるよう、適切に対処してまいりたいと考える。

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。

当区において新たな事業展開を行う際には、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の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。

また、区長会などで検討が進められている「区役所における職員の適正配置」については、時期を逸さない適宜の情報提供を行なってまいりたい。

再任用の課題については、再任用職員も現役職員と同様に本格的業務に従事することにより、組織力の向上・職場の活性化に繋がるものと考えており、十分な労働環境の整備に努めてまいりたい。

事業担当主事（補）等の転任制度については、市全体に関わる課題であり、所属単独での対応は困難と考えるが、検証を行いつつ、関係局と十分に連携してまいりたい。

区役所庁舎内保育施設設置については、職場に混乱をきたさぬように丁寧かつ責任をもって対応してまいりたい。

業務民間委託化については、現場実態を踏まえつつ、市民サービスの低下や職員の勤務労働条件の切り下げ等につながらせないように適切に対応してまいりたい。また、今後予定されている「偽装請負」防止対策については、その影響について把握しつつ、対処してまいりたい。

保健福祉業務に関わっては、連年にわたる制度改変等に伴う現場繁忙など認識しており、関係局と連携しながら対応してまいりたい。

また生活保護実施体制に関わっても、引き続き、関係局と連携しながら対応してまいりたい。また「4条任期付職員」の処遇改善については、市全体に関わる課題であり、所属単独での対応は困難と考えるが、勤務労働条件に影響がある場合は、十分な協議に努めてま

いりたいと考える。

区役所における開・閉庁時における必要な準備・片付け・整理作業等は、当然業務と認識しており、実態を把握しつつ適切に対応してまいりたい。

「区役所間の職員の適正配置」の課題、生活保護実施体制、福祉五法業務やこの間のマイナンバーに関わる業務、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、市として対応しなければならない課題も多く、所属単独での対応は困難な部分があると考え、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を関係局と協議しながら構築していくとともに職員の勤務労働条件の変更が生じる場合は、誠意をもって対応していきたいと考える。

最後に超過勤務に関わっては、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削減に努めるとともに、適正な業務執行体制の確保に取り組んでまいりたい。

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したいと考える。

なお、本日の申し入れ提案については、成案が整い次第、改めて提示したいと考えるのでよろしくお願ひしたい。

（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。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。繰り返しになるが、この間の要員交渉については、「勤務労働条件に影響を与えない」という一方的な見解が述べられるのみで、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。これまでのような、不誠実な対応は認められるものではなく、誠意ある協議が行えるよう、所属としてその責任が果たされなければならない。

加えて、2017年度中の要員課題についても勤務労働条件に関係する新たな問題が生じれば、所属としての誠意ある対応を求めておく。

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は図れないと認識しており、誠意ある対応・協議を行い、所属としての責任を果たすよう強く要請し、「2018年度の適正な業務執行体制の確保」について申し入れの交渉を終了する。

以 上