

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 30 年 3 月 28 日（水）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、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 2 名、区連常任委員

（組合①）

支部は、12 月 4 日、所属に対し「2018 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、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の確保にかかわる所属の回答を求める。

（所属①）

平成 30 年度の要員確保にかかる課題については、12 月 4 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、平成 30 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、何卒よろしくお願いたしたい。

はじめに、平成 30 年度の組織について、基本的な考え方をお示ししたい。組織の編成については、簡素かつ効率的なものとなるよう、スクラップ・アンド・ビルドの原則に基づき、組織の肥大化を抑制するとともに、社会経済情勢の変化に対応できるよう取り組んでいるところである。また、市全体として職員数の削減にも取り組んでいる中、各所属が創意工夫を図り、無駄を徹底的に省きつつ、より効果的・効率的な組織マネジメントが求められている。当区としては、ますます増大する行政課題に対応するべく、総務課の総合企画担当を企画調整担当、市民協働課のこども・教育担当を教育・学習支援担当と名称変更するとともに、体制強化を図る予定である。

次に、ポストや要員の増減について説明させていただく。まずは、平成 30 年度にむけ、人事室より各所属一律 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。当区においては、1 ポストと要員 2 名の削減が求められているところであり、業務の再編や見直しにより、高齢者支援担当課長代理 1 名と市民協働課係員 1 名を見直す予定である。また、企画調整業務の体制強化を図るため、生活支援担当課長代理と市民協働課担当係長を見直し、企画調整担当課長代理 1 名と総務課担当係長 1 名を新設する予定である。さらに、教育関係業務の体制強化を図るため、まちづくり担当課長代理を見直し、教育・学習支援担当課長代理を新設する予定である。

なお、29 年度中の退職、平成 30 年 4 月 1 日昇任による欠員については補充を行ってまいりたい。

次に、法令などにより要員の基準が定められている職場については、関係局との調整を行い、基準に基づいた配置を行うこととしたい。そもそも法令などにより基準が定められている生活保護等の実施体制については、「大阪市としての配置基準」や「大阪市事情を踏まえて 24 区総体として要員配置」がなされており、支部と所属間での交渉には、なじまないと認識している。所属としては、円滑な業務執行体制を確立するよう、関係所属に適切な対応も求めてまいりたい。

次に、職員の再任用化についてであるが、フルタイムでの任用を基本に、現役職員と同様に本格的に業務に従事し、再任用職員が培ってきた経験やノウハウを業務に活かすことで、組織力の向上や職場の活性化につながるものと考えている。本務職員に代わる再任用職員の配置については、当該職場の職員の勤務労働条件に影響を及ぼさないことを前提に配置してまいりたい。なお、平成 30 年度においては、新規定年退職者 1 名と、現在配置している再任用職員 12 名のうち 9 名については、継続して配置する予定である。ただし、平成 30 年度にフルタイムから短時間に変更となる 3 名については、当区での再任用ポストがないことから、他所属での配置となる予定である。

一般事務・技術職以外の免許職員等についても、関係局との調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。なお、保健師 1 名が早期退職の予定であるが、関係局より補充される旨聞いている。

次に、事業担当主事（主事補）の配置について、説明させていただく。そもそも、事業担当主事への転任制度は、技能職員が有する知識、経験及び能力を発揮するための新たな職域を設定し、転任させる制度であり、区役所においては区の新たな地域課題に対し、更なる技能職員の活用及び体制強化を目的として、平成 26 年度から実施しているものである。平成 29 年度は保健福祉課へ配置したが、平成 30 年度は不現住調査など地域課題に対応するため窓口サービス課保険年金担当へ配置する予定である。

次に、マイナンバーカードの関連業務については、平成 29 年 2 月より窓口業務委託に追加して対応しているところである。平成 30 年度においても、マイナンバーカードに関する電話対応やカードの管理など、職員で対応しなければならない業務が想定されており、引き続き 30 年 4 月から 9 月を目途に臨時的任用職員 1 名を配置して対応してまいりたい。なお、10 月以降の対応については、業務の進行管理に努め、必要に応じ関係所属と連携してまいりたいと考えている。

次に、子どもの貧困対策関連事業に関わって説明させていただく。複合的な課題を抱える支援が

必要なこどもや子育て世帯に対し、教育分野・保育分野・福祉分野による総合的な支援ネットワークを強化するため、新規モデル事業として「(仮称) 大阪市こどもサポートネット」を平成 30 年度より実施するが、当区は SSW (スクールソーシャルワーカー) を 1 名、こどもサポートネット推進員 2 名を配置し、関係機関と連携して対応してまいりたい。また、その他の関連事業についても拡充などをはかっていくが、円滑かつ効率的に事業展開できるように実施してまいりたい。

次に、超過勤務の縮減についてであるが、職員の健康保持の観点等から、ノー残業デーの際には朝礼や終業後に管理職から定時退庁を促すなど取組みの徹底や、特定職員に超過勤務が集中しないよう業務の見直しを図るなどの取組みを行ってきている。引き続き、効率的な業務の進行管理に努めつつ、衛生委員会等にて状況を把握し議論を行いながら、超過勤務の縮減に向けた取り組みを行ってまいりたい。

次に、大規模災害発生時の対応について説明させていただく。被災自治体への支援等について、引き続き関係機関と連携して、柔軟に対応してまいるが、その際には、派遣職員の労働条件はもとより、派遣する職員の職場の業務執行体制の確保にも十分配慮が必要であると考えており、勤務労働条件に影響をきたす事項については、交渉事項として、誠意を持って対応させていただきたい。

いずれにしても、区役所の体制再編が職員の過重労働や市民サービス低下に繋がることのないよう、所属として責任を持って執行体制を構築してまいる。

以上、申し入れ項目に関わる内容について、所属として回答申し上げたが、当区における平成 30 年度の業務執行体制にかかわっては、厳しい要員状況のもとではあるが、スリムで効率的な業務執行体制をめざし、事務の簡素化による見直しを行うことなどにより、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まいるので、よろしくお願ひしたい。

#### (組合②)

ただ今、所属から来年度の業務執行体制の確保に向けた考え方が示されたが、支部として何点が指摘しておきたい。

#### ■一律 2%見直しの「人員マネジメント」や「ポスト削減」について

来年度要員にかかわっては、各所属に一律 2%見直しの「人員マネジメント」や「ポスト削減」が課せられているが、現場を顧みず職員数の削減計画の達成に向けた数字合わせとも言えるような人員削減には反対であり、一方的にこのような内容が示されることには強い憤りを感じざるを得ない。人事室から今回の人員マネジメントについて「所属長の創意工夫」による「スクラップ・アンド・ビルド」での対応と示されているが、当区での減員に関わる考え方について、所属として具体的に示していただきたい。

#### ■総務課関連

##### ・選挙関係について

近年の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。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。

また、ここ 2 回の選挙では投票日前の 6 日間について期日前投票の時間の延長が実施されている。時間延長については組合員の勤務労働条件に密接にかかわるものであり所属の責任ある対応を求めるものである。

一方、選挙時においては期日前投票事務については総務課、立会演説会関連事務が市民協働課が受け持つこととなっている。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。

・大規模災害時における職員派遣について

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。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を確保するよう強く求めておく。

また、大規模災害時における職員派遣にかかわっては、一昨年熊本地震において「大都市災害時相互応援協定」にもとづき当区からも現地派遣が行われてきている。今後の大規模災害発生時には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所属としての責任ある対応を求めるものである。

・庁舎管理業務について

総務課においては、多様な市民ニーズへの対応や区役所機構改革などによる庁舎管理業務の現場負担が顕著になってきている。とりわけ、当区においては、庁舎内保育所施設開設後の庁舎管理業務が発生し、新たな繁忙要素であると認識しているところである。現時点での所属の認識を明らかにするとともに必要な体制整備をはかるなど今後の誠意ある対応を求めておく。

・総務課と市民協働課における組織再編について

所属より「総務課の総合企画担当を企画調整担当、市民協働課のこども・教育担当を教育・学習支援担当と名称変更するとともに、体制強化を図る予定である」と示されたが、それぞれ新設担当における具体の業務内容について示されたい。今回の体制整備に関わって、総務課と市民協働課における業務執行体制に支障をきたすことのないよう、「仕事と人」の関係整理の上に要員配置が行われるように所属の責任ある対応を求めておく。

■市民協働課関連

・区独自事業について

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おり、オーバーワークになっていないか等危惧をしている。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。

・空き家対策業務について

空き家対策業務に関わっては、区役所が拠点となり、2016 年度に相談窓口を設置して解決に向けて主体に取り組むとされている。当区においても、市民からの相談が寄せられている。現場実態を把握し、労働過重を招くことのないよう職員の勤務労働条件が担保された体制整備がなされるよ

う改めて求めておく。

#### ■保健福祉課関連

##### ・地域福祉関連（五法・虐待・権利擁護）について

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、虐待防止・DV 関連業務・子育て支援業務についての行政へのニーズは年々増加しており、さらに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。また、各種医療助成についても本年4月から抜本的な制度変更が行われようとしている。加えて、敬老優待乗車証について急な制度変更にともない、2017年度途中から対応業務が発生し現場混乱が生じたことも指摘しておきたい。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。

##### ・生活保護関連業務について

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なか、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。2017年度途中からは調剤券給付方式の変更が行われたが、調剤券交付時における個々のケースワーカーの業務に与える影響も大きく、現場繁忙の新たな要因となっていることから、所属の責任ある対応を強く求めておく。

#### ■窓口サービス課関連

##### ・住民情報担当業務委託について

本年2月からの委託契約し直しに際して、1月29日に団体交渉を実施し、所属からは「偽装請負のリスクを徹底的に排除し、一職員にその責任を負わずことのないよう責任を持って対応していきたい」「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」等とした考え方が示された。業者変更に伴う事務遅延なども含め、当該現場では相当混乱が生じている状況である。所属としての問題認識を明らかにするとともに、必要な要員配置を含め、問題解消に向けた責任ある対応を求めておく。

##### ・国民健康保険の広域化について

本年4月より、国民健康保険は大阪府と府内43市町村が共同保険者となり運営されることから、それに伴う対応が当該担当にて求められる。制度改正における市民周知や職場での問題認識の共有などが十分でない中で、予期せぬ新たな繁忙要素も発生することが予測される。所属として、現場混乱を生じさせることのないよう必要な体制整備をはかるなど責任ある対応を求めておく。

#### ■その他

##### ・区役所における職員の適正配置等について

区役所における職員の適正配置について、この間、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の適正配置は、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、現場混乱をきたす恐れがあると言わざるを得ない。本来の要員配置の考え方としては、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」に的確に対応した業務執行体制を構築するものである。いずれにしろ、適正配置の課題については結果次第では区役所の業務執行体制に大きな影響を及ぼすものであることから、現時点での検討状況を明らかにするとともに、今後においても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引き続き求めるものである。また、当区特有の状況や現場実態がしっかり反映されたデータ等のもとに対応が行われるよう、所属としての関係先に対する働きかけを強く求めておく。

一方、この間、システム化や民間委託化がなされたことにより人員を削減してきたことや、「区長マネジメント」として区の独自事業を増加させてきたことにより、区役所におけるベーシックな事務の継承に支障をきたしてきていると認識する。さらに、金曜日の延長窓口や第4日曜日の日曜日開庁の実施体制も、無理が生じていることは事実である。適切な業務執行体制の確保は所属の責任であることを強く指摘し、必要な対応を求めておく。

・メンタルヘルス課題について

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”を大切にす職場風土づくりに向けた所属の責任ある対応を引き続き強く求めておく。

・「会計年度任用職員制度」について

地方公務員法が改正され、2020年4月から現行の臨時・非常勤職員については「特別職非常勤職員」及び「臨時的任用職員」の定義が厳格化され、それらに該当しない多くの臨時・非常勤職員が新たに「会計年度任用職員」として任用されることになる。この制度変更は当該職員として任用される労働者の労働条件に大きな影響を与えるものであり、本市における制度の詳細は今後慎重に検討されるべきものであると考える。所属としての現状認識と、区における状況について情報提供を求めたい。

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。

来年度業務においては、体制再編による事務事業の整理・統合に伴う効果、また各課における事務改善・整理等の取り組みや関係局への働きかけ等を通じて果たしてまいりたいと考えているところであり、現場では各課長を先頭にしつつ所属一丸となって推進していく所存である。引き続き、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。そうした立場で、今回の一律2%見直しの「人員マネジメント」や「ポ

スト削減」については、保健福祉課の課長代理級の業務分担を再編・整理したうえで、高齢者支援担当課長代理1名を見直し、さらに市民協働課におけるまちづくり関連業務を整理することで、係員1名を見直す予定である。いずれにしても、今回の見直しに伴う今後の影響については所属として把握しながら、真に必要な市民サービスの低下を招かず、職員の勤務労働条件を確保できる業務執行体制を収集するべく、効果的・効率的な組織マネジメントを行ってまいりたい。

また、総務課関連業務の選挙執行体制については、指摘のとおり専門性が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、継続的に責任ある選挙執行体制を構築し、期日前投票を含めた選挙事務についても、所属の責任において各課の業務に支障をきたさないよう対応していきたいと考える。

大規模災害時における職員派遣については、当区から熊本地震時の職員の現場派遣が行えたのは、出身現場の多大なるご協力によるものと感謝している。今後の大規模災害発生時においても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、業務執行体制の確保を行っていきたいと考える。

庁舎管理業務について、ご指摘のとおり、庁舎内保育所設置に伴う対応が新たに必要になってくるが、所属として負担が集中することのないように体制づくりをすることや労働条件の確保についても責任をもって対応したいと考える。

また、再編後の企画調整担当については、企画調整担当課長代理1名と総務課担当係長1名を新設し、従来の広聴広報業務等に加え、区政全般にわたる施策の企画立案、連絡調整業務等を行ってまいりたいと考えており、教育・学習支援担当においては、教育・学習支援担当課長代理を新設し、学校教育支援をはじめとする教育行政の推進に関する施策の企画立案、連絡調整業務等を行ってまいりたいと考えている。総務課・市民協働課における体制再編については、ご指摘のとおり業務執行体制に支障をきたすことのないよう、所属として責任をもって対応していきたいと考える。

次に市民協働課関連業務については、区独自事業も含め、新たな事業展開を行う際には、関係局への働きかけにより、効率・効果的な業務執行体制を構築したいと考える。また、空き家対策業務については、平成28年度より各区に設置された空家相談窓口業務を担っており、数区ではそのための要員が配置されている中、老朽密集住宅を有している当区としても、引き続き関係先に対し要員の必要性を強く訴えてまいりたい。

まちづくり関連業務については、業務を見直し、一部残る未利用地の処理などの業務については、区の様々な施策と調整を図りながら総務課企画調整担当に移管する予定である。

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べき課題も多く要員課題を含め、慎重に対応していきたいと考える。また、今年度途中より対応している敬老優待乗車証制度変更に伴う業務やこども医療費助成拡充業務の対応、さらに平成30年4月からは各種医療助成についても抜本的な制度変更が行われるが、引き続き現場混

乱が生じないように責任ある対応をしていきたいと考える。

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、先般確定した配置基準を踏まえた体制を構築してまいりたい。生活保護関連業務については、ご指摘のとおり、社会保障の制度改正や、調剤券給付方式の変更等により、繁忙状況であることは認識しており、引き続き関係先に働きかけつつ、所属として責任ある対応をしていきたい。

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、ご指摘のとおり、業者変更に伴う課題等が生じている状況であり、来庁者をはじめ現場職員の皆さまにも混乱とご迷惑をおかけしていることからお詫びを申し上げます。新規事業者の経験不足から一時的に業務運営の質が低下したことが原因であると考えますが、市民サービスの低下は許されるものではなく、1月29日の団体交渉内容を踏まえつつ、引き続き所属として責任をもって対応してまいりたい。

また、国民健康保険の広域化については、年度当初の大きな業務変更はないものと認識しているが、4月からの市民対応等や今秋の一斉更新時を含め、円滑に業務が進められるように関係局と連携しつつ、所属として責任をもって対応してまいりたい。

その他の区役所における職員の適正配置については、区長会や関係局などで検討が進められているが、時期を逸さない適宜の情報提供を行いたいと考える。また、当区実態が踏まえられたものとなるように関係先にも働きかけてまいりたい。また、少数職場の課題や事務スキルの継承の課題なども認識しており、所属としても問題解消に向け努力してまいりたい。

メンタルヘルスの課題については、衛生委員会で議論を行いつつ、メンタルヘルスの要因となる職員の健康管理や超過勤務の削減に努め、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。

最後に、「会計年度任用職員制度」に関わっては、ご指摘のとおり2020年4月の任用に向けた対応が進められることとなる。それに伴う、職員の勤務労働条件の変更に関わっては、所属として情報提供も含め誠意をもって対応してまいりたいと考える。

なお、来年度における業務執行体制の確立にあたり、事務事業の精査を行いながら、必要な体制を確立していききたいと考えており、各課における事務改善・整理等の取組みや関係局への働きかけ等を行った上で、所属一丸となった対応が必要であると考えている。

先程の数点の指摘を踏まえた上で、所属として、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り組みとともに、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る。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ひしたい。

### (支部③)

ただいま所属から再度の回答があったところである。



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、2%のマイナスシーリングにかかる要員の減について、減員数に見合った業務の詳細な削減内容も具体的に示されることもなく、我々としては憤懣やるかたない思いである。

我々としては賃金・労働条件が切り下げられ、また厳しい現場状況の中、懸命に努力している現場組合員の声を背負ってこの場に来ている。そうした声を踏まえるならば、現時点で現場課題に対する具体対応が述べられない等、所属回答内容は大変不満なところではあるが、年度末ぎりぎりの日程でもあり、現場課題を認識したうえで、次年度業務執行体制を所属の責任のもとで構築し、業務を履行されることを前提にして苦渋の判断ではあるが支部として確認することとする。

しかしながら、現場における業務執行をスムーズに進めていくためには、労使による意思疎通を今後とも十分に図るべきであるといえる。また、職場における円滑な業務遂行は、超過勤務の増加やサービス残業の上に成り立つものではないことをあらためて強く申しあげておく。

いずれにしても、2018 年度要員問題については、履行状況の検証も含め、引き続き取り組む課題があるものと認識しており、今後、勤務労働条件に影響を与える事態が生じた場合は、誠意をもって対応するよう強く要請し、本日の交渉を終えることとする。