

議事録（令和2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 令和2年3月23日（月）17時00分から17時30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、区連事務局長

（組合①）

支部は、11月25日、所属に対し「2020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）

令和2年度の要員確保にかかる課題については、11月25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、令和2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したい。

はじめに、令和2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。当区においては、令和2年度は、組織再編や職制改正等については予定していない。

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、令和2年度にむけ、人事室より各所属一律1%見直しの「人員マネジメント」が示されている。当区においては、1名削減が求

められており、業務の再編や見直しにより、総務課企画調整グループ係員 1 名を見直す予定である。

なお、平成 31 年度中の退職、令和 2 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、令和 2 年度においては、新規定年退職者 2 名のうち希望者 1 名と、現在配置している再任用職員 5 名のうち継続希望の 4 名については、継続して配置する予定である。

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。

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。当区において、令和 2 年度は、昨年度につづいて新たな配置は予定していない。

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、会計年度任用職員制度の課題に関わって説明させていただく。「会計年度任用職員制度」に関わっては、本年 4 月から本格的に任用開始となる。該当業務における「会計年度任用職員」の配置等に関わっては、関係局と連携しつつ責任を持って対応してまいりたい。職員の勤務労働条件の変更に関わる事項については、所属として誠意をもって対応してまいりたい。

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。この間、大きな自然災害が多数発生している中、被害に備えた事前対応やその後の復旧作業にご協力をいただき感謝している。今後も想定される大規模災害等への対応については、関係所属において、対策会議等により引き続き検討が行われているところであり、その状況について注視しつつ、所属としても主体的に実態把握や検証等を引き続き行ってまいりたい。また、災害発生時やそれ以降の通常業務も含めた体制構築等

について、職場混乱を起さぬように責任をもって対応してまいりたい。

次に区長会議「提言」については、「令和2年度に向けた人員マネジメント」に対する要望とあわせて、現実的にでき得る限りの区役所間の職員配置のアンバランス是正を行うこと等を目的として実施されるものと認識している。所属としては、職場実態を踏まえて適切に対応してまいりたいと考える。

次に事務事業の統合・委託化について、当区における現時点での新たな委託化等は、予定していない。今後とも委託化の検討を行う際には、スリムで効率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、誠意をもって対応してまいりたいと考えている。

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、当区における令和2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、よろしく願いたい。

(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、支部として何点か指摘しておきたい。

■一律1%見直しの「人員マネジメント」や「区間の職員アンバラ是正」について

来年度要員にかかわっては、各所属に一律1%のマイナスシーリング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。今回の減員について「所属長の創意工夫」による「スクラップ・アンド・ビルド」での対応とされているが、どの業務において1%分の業務を減ずる考えなのか所属として明確に示していただきたい。

また、昨年度に引き続き、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11月22日に協議し、2020年4月1日付で2名増員を2区、1名増員を1区、1名減員を5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。また社会制度変革に伴う区業務量の変化、また局からの権限移譲の影響により業務量が増加していることなど、そうした実態を鑑みず、そして本来あるべき適正な

職員数を導こうとせず、「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。とりわけ区長会議は、各区役所における「標準配置数の算出手法」について「昨年度の提言における算出手法を継続することを基本とする」とし、指標の数値に関わっては、直近の数値に時点修正を行っており、また若干の指標の見直しも行われているものの、標準配置数の数値が多く多くの区で前回と比べ異なる結果となっていることから、指標・標準配置数の信憑性・信頼性に疑義が生じており、前回「提言」に基づき実行された増減員の責任性も問われる事態となっている。「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）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きたい。

■総務課関連

・会計年度任用職員等の労務管理関係について

2020 年 4 月から新たに設置される「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ることから、人事担当等での業務負担が増加することが予想されている。また、それぞれの課における負担増も想定されることから、所属として実態を把握しつつ、体制整備を含めて責任ある対応を求めておく。

・選挙関係について

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。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は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きたい。

・国勢調査関係について

本年 10 月 1 日を基準にして行われる国勢調査の対応について、経常業務に支障をきたすことのないよう体制確保を行うことが必要である。また、再度の「住民投票」が今秋に実施されることも濃厚になっていることから、あわせて現場混乱を生じさせることのないように対応することが求められている。現時点での所属の認識を明らかにするとともに、今後の責任ある対応を求めておきたい。

・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、庁舎内保育所施設の開設後の庁舎管理業務など、繁忙要素が増加してい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今

後の誠意ある対応を求めておきたい。

■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きたい。

・大規模災害時における対応と被害自治体への職員派遣について

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。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、昨年の台風 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、今後も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、派遣職員の出身現場の業務執行体制の確保に関わって、十分な交渉・協議を求めておきたい。

■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、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いる。

・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

4条任期付職員の任用については、2020年度以降も「再々導入」することが決定されたが、すでに導入以降10年が経過しようとしており、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、昨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～R2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、所属の対応も求めたい。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求めたい。

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、被保護高齢世帯に対する支援体制の変更が行われると聞き及んでおり、具体には、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」を設置して業務実施するとしているが、欠員の問題やCW業務への影響など多くの課題があるものと認識している。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。

■窓口サービス課関連

・住民情報担当業務委託について

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」が新たにはかかれている。当区としても、2018年2月からの委託更新が行われ、その前段で行った団体交渉の際に、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てきた。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。引き続き、「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いる。一方、業務委託開始から7年が経過する中、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。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、それら新たな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ておきたい。

・マイナンバーカード関係について

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、すでに本年1月よりスタートしているが、関係局において臨時的任用職員の採用が遅れており、十分な交付体制が整わない中で現場対応が行われている。4月以降の体制も不十分な状況であり、大きな問題であることを指摘しておきたい。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、所属として関係局と連携しつつ、責任ある対応を求めたい。

■その他

・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。

以上、各課題にかかる支部の考え方を述べたが、あらためて所属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1%見直しの「人員マネジメント」については、先ほども申しましたが、業務の再編や見直しにより、総務課企画調整グループ係員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。なお、昨年度係員1名を増要望し市民協働課教育・学習支援グループに配置したが、今年度は子育て支援業務の体制強化を図るため、保健福祉課子育て支援グループ係員を1名増要望しているところである。

一方、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）」については、繰り返しになるが、「令和2年度に向けた人員マネジメント」に対する要望とあわせて、現実的にでき得る限りの区役所間の職員配置のアンバランス是正を行うこと等を目的として実施されるものと認識している。所属としては、職場実態を踏まえて適切に対応してまいりたい。

また、総務課関連業務について、まずは会計年度任用職員等の労務管理関係については、人事担

当等での業務負担が増加することが予想され、所属として実態を把握しつつ、責任をもって対応してまいりたい。

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てまいりたい。令和2年度については、いわゆる「住民投票」の実施が見込まれており、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まいりたい。

さらに、国勢調査の対応についても、経常業務に支障をきたすことのないよう体制確保を行うことは当然のことと認識している。また、先述の「住民投票」が同時期に実施されることになった場合でも現場混乱を生じさせることのないよう、所属として責任をもって対応してまいりたい。

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引き続き必要になってくるが、所属として負担が集中するようになら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。

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。

大規模災害時における職員派遣については、今年度発生した台風19号の被災地である須賀川市へ当区から派遣を行ったが、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関係所属と連携して、当該職員の勤務労働条件の確保はもとより、所属の責任において現場業務に支障をきたすことのないよう責任を持って対応してまいりたい。今後とも、災害発生時における職員の派遣・支援等による勤務労働条件の変更が生じる場合については、十分な協議に努めてまいりたいと考える。

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、子育て支援関係業務においては、ご指摘のとおり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やDV対応、さらには保育所担当業務を含め、繁忙状況は認識しており、所属として実態把握しつつ、責任をもって対応してまいりたい。とりわけ、子どもの貧困対策関連事業に関わって、保健師や保育所・幼稚園が発見した困りごとをかかえる世帯に対し、区に新たに配置する職員が福祉的支援を行い、児童虐待の未然防止や重篤化の防止につとめるため、会計年度任用職員として就学前児童サポート推進員2名を配置し、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。

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、確定

予定の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、この間の生活保護法や社会保障制度改正等により繁忙状況であることは認識しており、現場状況を把握しつつ、問題点等については関係局に働きかけるなど、所属として責任ある対応を行ってまいりたい。生活保護実施体制における社会福祉主事資格保有者の充足率に関わっては、策定された計画に基づき、関係所属と連携しながら充足率の改善に向けて取り組むとともに、人事異動や研修を受けやすい環境整備を含めて、現場混乱が生じることのないように責任をもって対応してまいりたい。また、被保護高齢世帯に対する支援体制の変更にかかわっても、状況把握に努めつつ、現場混乱が生じることのないよう所属として責任をもって対応してまいりたい。

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や少数職場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。

また、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。令和2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、さらにマイナンバーカードの普及に向けての事業実施体制の確保のため、令和元年度には、臨時的任用職員1名から、令和2年度については2名を配置して対応してまいる予定である。引き続き、関係局と連携しながら現場混乱を生じさせることのないよう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、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。

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、1%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、2020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。