

## 令和2年度の業務執行体制にかかる職員の勤務労働条件について（交渉議事録）

日 時 令和2年1月15日（水）17時45分から18時10分

場 所 西区役所 502 会議室

出席者 市職 支部長

所属 総務課長・総務課担当係長

### 交渉議事録

#### （組合①）

それでは「2020年度の要員確保」について申し入れを行う。

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、当たり前前に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。

この間、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も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。

この間、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。2020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)

ただいま、令和2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。また、平成24年7月に策定した「市政改革プラン」等  
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、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30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2.5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30年2月版]」によれば、前回の財政  
収支概算と比較すると一定の改善がみられ、通常収支不足は一旦解消する見込みとなっ  
ているものの、その後、再び収支が悪化する見込みであることから、依然として楽観視は  
できない状況となっている。

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。

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。この間、施策や事業のあり方について具体の考え方が明らかにされぬまま、一方的に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」が推し進められているが、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。

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、地公法にもとづいて団体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、2020年度の業務執行体制について、昨年度の交渉において「職員の勤務労働条件に影響を与えない」と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9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. 区役所における職員の適正配置について、昨年に引き続き、区長会議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。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。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。
5. 近年のタワーマンションの増建築等による人口急増の影響等もあり、関連する職場業務量の増加が顕著になってきている実態がある。区長マネジメントで対応する範疇を超えており、大阪市としての都市計画からなる行政需要増の視点から大阪市総体として職員配置が必要となっていると認識する。所属としての認識と責任ある対応を求めておく。
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とりくみを求めておく。
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. 2020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は、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。所属として責任ある対応を求めておきたい。また、長期にわたる対応となることが予測されることから、勤務

労働条件に変更が生じる場合は、時機を失さずに我々と交渉・協議等を行うように求めておく。

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おきたい。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、契約更新に関わって現場混乱や市民サービスの低下をきたさぬようにすることはもちろんのこと、一方で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から、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。

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おきたい。

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が増加しており、業務量に見合った体制整備が必要であることから、所属としての責任ある対応を求めておきたい。

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、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（H31年度～H37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「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. 近年続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になっている。災害時に耐え得る体制の強化や、直近参集などの機能、さらには災害時における経常業務体制の在り方、引き続き被災者への対応等を含め、現場実態を踏まえた検討がさらに求められていることから、所属としてもさらに実態把握しつつ、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。一方、こうした大規模災害発生時には、区役所職員の現地派遣・支援等も想定されることから、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・協議を求めている。

15. 2020年4月から新たに設置される「会計年度任用職員」に関わって、見直し対象となる非常勤嘱託職員の雇用の確保については十分な配慮が必要である一方で、職種職域、行政業務としての継続性、必要性、業務量などの検証を行った上で、総務省通知を最低限のものとして「常勤職員」とすることも求められている。とりわけ、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おきたい。
16. 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。

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。

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。

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是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おきたい。

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、2019年度中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、「2020年度の要員確保」にかかる申し入れ交渉を終了する。

以 上