

## 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3月30日（月）17時45分から18時15分

場 所 西区役所502会議室

出席者 市職 支部長

西 区 総務課長・総務課担当係長

### 交渉議事録

#### （組合①）

支部は、1月15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、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、令和元年12月27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。

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、何卒よろしく願いしたい。

令和2年度の事務事業執行体制の構築に際しては、事務の見直し等により、職員の過重労働や市民サービスの低下に繋がらないよう責任を持って対処してまいりたい。また、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、交渉事項として誠実に対応してまいりたい。

まず、超過勤務についてであるが、職員の健康保持の観点等から、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、安全衛生委員会において情報共有を図るとともに調査・審議を行いながら、超過勤務の縮減に向けた取組み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、関係所属との調整を行ってまいりたい。

次に、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。

以上、所属としての考え方を申しあげたが、令和2年度の業務執行体制については、真に必要な市民サービスの低下を来すことなく、また、行政責任を果たしつつ、職員の勤務労働条件を確保したうえで、業務内容・業務量に見合った体制となるように人員マネジメントを行ってまいりたいと考えているのでよろしくお願ひ申しあげます。

## （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、支部はこの間組合員オルグ（アンケート）なども実施しており、それを踏まえて何点か指摘しておきたい。

### 「1%のシーリング」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明確に示していただきたい。

### 「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・増員）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得ない。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く。

### 「会計年度任用職員の労務管理関係」

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いる。

### 「選挙関係」

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、立会演説会関連事務をきずなづくり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いる。

### 「国勢調査関係」

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、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いる。

### 「災害時における対応」について

災害対応にかかわって、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いる。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・協議を求めている。

### 「地域福祉・子育て支援関連（五法・虐待・権利擁護・子育て支援）」

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が増加している。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」

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～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と、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。

#### 「窓口業務民間委託」

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、業務委託開始から相当年が経過する中、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。

### 「マイナンバー関係」

マイナンバーカードの普及に向けた体制整備について、すでに本年1月よりスタートしているが、臨時的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2020年度中の実施を目指してい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等が課題となっているが、あわせて所属としての対応について説明を求めたい。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いただいたところであり、指摘事項については所属としても重く受け止めるものである。そのうえで組合から指摘のあった点について所属としての考え方を申しあげる。

1%シーリングについては、各所属における人員マネジメントにおいて、所属長が創意工夫を図り、スクラップ・アンド・ビルドの徹底による自律的な人員マネジメントを行うこととされている点に鑑み、当区においても1%のシーリングを実施し、係員1名の減員を図るものである。一方、人口が急増している西区の地域特性をふまえ、より一層の区政の充実・強化を図っていくうえで、人事室に対して特段の配慮をお願いしているところである。

選挙執行体制については、選挙事務の重要性は所属としても十分認識しているところであり、関係所属と調整を図りながら円滑に実施できるよう、所属として責任をもって対応してまいりたい。

国勢調査については、経常業務に支障をきたすことのないよう体制確保に努めてまいりたい。

大規模災害時における職員派遣については、関係所属と十分連携を図りながら、派遣職員の安全面や勤務労働条件の確保はもとより、派遣元の職場において業務に支障が生じないよう配慮してまいりたい。

福祉五法現場における子育て支援ニーズなど新たなニーズを含む様々な行政需要に適切に対応していくためには、これまで以上に施策・事業の再構築に取り組むとともに、事務の簡素化をはじめとする見直し等により、真に必要な市民サービスの低下を来さず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築してまいらなければならないと考えている。

生活保護実施体制に関わる社会福祉主事の配置等については、関係所属と連携・調整を図りつつ、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おいても、過度な負担を招くことがないように、引き続き円滑な業務執行を行うために所属として関係所属と連携して対応してまいりたい。

窓口サービス課の業務委託については、引き続き、市民サービスを低下させないことは当然のことながら、現場混乱を来すことのないよう、所属として責任をもって対応してまいりたい。

マイナポイントを活用した消費活性化策事業の実施スペースについては、1階フロアに設置することとし、マイナンバー業務と一体的に運用してまいりたい。

(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 2020 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。