

平成 28 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の交渉結果について

平成 28 年 3 月 23 日（水）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・副支部長

西区 総務課長・総務課担当係長

交渉議事録

(組合①)

それでは「2016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。

2016年3月23日

西区長 高野 賢 様

大阪市職員労働組合

西区役所支部

支部長 上住 昌也

2016年度要員確保に関する申し入れ

区行政の円滑な推進や市民サービスを担保する観点から、行政業務に見合う執行体制の確立は必須であり、業務執行体制の変更は、勤務労働条件に大きくかかわるものであると認識している。

大阪市においては、この間「市政改革プラン」により、大幅な事務事業の見直しや経営形態の変更、民営化への流れが具体化されつつある。また、同プランではスリムで効率的な業務執行体制をめざして、職員数の大幅な減少もうたわれている。

行政の基本的責務として、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。行政内容の質や水準を低下させないために、業務内容・業務量に見合った要員配置が必要であると考えます。また、それらの内容によっては、職員の勤務労働条件に大きく影響することから、次の点について申し入れを行うとともに、交渉事項として誠意を持って対応するよう申し入れる。

記

1. 2016年度事務事業の執行体制について、職員の勤務労働条件を確保するために必要な要員を配置すること。また、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は交渉・協議を行うとともに、勤務労働条件に直接的に影響を及ぼさない範囲であっても、執行体制の改編などを決定した場合については、適切な方法で情報提供を行うこと。

2. 恒常的に繁忙状況が生じている部門が固定化していることから、そうした部門について「仕事と人」の関係整理を行い、超過勤務の縮減に向け要員配置を含む実効性のある改善を行うこと。
3. 法令などにより要員の基準が定められている職場に対して、基準配置はもちろんのこと、すべての労働条件が維持できる要員を確保すること。
4. 一般事務・技術職以外の免許職員等にかかる総枠について、業務執行に支障のないよう対応し、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は協議を行うこと。
5. 「4条任期付職員」の任用に関わり、今後の在り方について考え方を明らかにすること。
6. 「区地域防災計画」などについて、「仕事と人」への影響について十分な検証と必要な対応・対策の検討を行ない、勤務労働条件に変更が生じる事項については、協議を行うこと。
7. 安易な事務事業の廃止・縮小は、市民サービスに大きな影響を与えることから、慎重に検討すべきであり、「経営形態の変更」や「事業の統合」「委託化」などといった課題については、組合員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、十分な交渉・協議を行うこと。

以上

申し入れにあたって、各課の組合員に労働環境の実態を聞き取った。その結果、業務内容・業務量に見合った人員配置がなされていないと考えられる職場が大半を占め、恒常的な超過勤務やサービス残業が発生している職場や、昼の休憩時間も十分に休めない職場などの実態があらためて明らかとなった。

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。

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。

また、組合員は、給与制度の改定などの影響による勤務労働条件の大幅な切り下げの中にあっても、区役所現場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。しかし、そのモチベーションを維持するにも限度があることを所属も認識すべきである。

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、2016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。

その上で、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、平成28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。業務執行体制の構築に際しては、これまでも増して、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していくうえで組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないところであり、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。

こうした基本的考え方にに基づき、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。

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。

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、支部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「事務事業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」とするならば、所属として、行政責任と使用者責任が十分果たされることは当然であり、勤務労働条件に影響を及ぼさない範囲であっても、執行体制の改編などを行った場合については「仕事と

人」の関係整理の内容について「自らの判断と責任」に至った考え方について、情報提供を行うよう求めるもので、この点についても所属の認識を確認しておきたい。

さらに、今後の交渉・協議にあたって、次年度に執行する業務を確定させ、その業務に見合う要員を配置するという、いわゆる「定数配置」について所属の誠意ある対応を強く求めておきたい。

その上で、何点かにわたりこれまでの経過と、現場実態を踏まえた、我々の考え方を明らかにしておきたい。

現在各区において、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。

この間、相当なスピードで新たな施策の展開が進められてきた。結果のみが重要視され、現場はそのプレッシャーと負担感により疲弊し続けてきた。そのことにより市民サービスの低下を招くことは許されるものではないし、施策について行政としての説明責任や、業務執行に見合う要員配置は、所属長の使用者責任として果されなければならないのは当然であると支部は指摘し続けてきたが、結果として現場職員の超過勤務は増大し続ける一方である。また、現場第一線で業務にあっている組合員は市民サービス低下による区民の不安の声も聞きながら、日々良質なサービスを提供していることを所属として真摯に受け止め対応すべきである。

我々としても、複雑化する地域の行政ニーズに的確に対応するために、市民自治の充実に向けた市民協働の推進や、それに対応するための、区行政の充実強化など行政システムの構築などを求めてきた経過を持っている。しかしながら「新しい住民自治と区政運営の実現」については、行政サービスの市場化、効率化のみに重点が置かれており、それらの内容について疑問を呈さざるを得ない。ましてや、そのことが、職員の勤務労働条件の切り下げによって実現されようとするならば看過することはできない。所属としての責任を果たすよう求めておく。

本務職員に代わる再任用の配置については、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、各所属における十分な検討が必要であると考えている。

この間24区役所で窓口サービス課や一部区役所では保険年金窓口における民間委託化が進められている。当区においては住民情報窓口を民間委託しているが、その他にも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。

保健福祉業務に関わる課題については、この間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、支部としては24区ベーシックに行われるべき業務であると認識する。特にその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る体制確立としてきた経過もあり、社会情勢の変化に伴う現場への影響を見据えながら所属の責任ある対応を求めている。

生活保護実施体制に関わっては、「4条任期付職員」の再導入について、制度導入当初の市側判断の見通しの不十分性について改めて指摘しておく。そのうえで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。生活保護事務職員については、数年来、債権回収に関わる業務や生保行政に対する新たなニーズへの対応など繁忙実態が見受けられる。この状況の解消は現在の社会・経済情勢からすると想定できず、所属に現場実態を踏まえた丁寧な対応を求めている。

また、超過勤務が多い部署も連年にわたって固定化している。社会問題化している「サービス残業」が大半の職場で発生している。恒常的な超過勤務について抜本的な解消のための所属対応を求めているとともに、超過勤務が多い部署に対しては、具体的な要員配置を含む実効ある対応を行なうように、特に休日出勤して事務整理せざるを得ない状況までに至っている職場については、より強く改善を求める。

保健福祉課については、庶務担当係員が不在の職場がある。産休取得職員の影響もあるが、明らかに要員不足であることが原因であるため再構築を求める。

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。

その上で、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いる。

(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。

私どもとしましても、事務事業の再構築を行わず単に職員数の削減のみを行うなら、円滑な業務執行体制に支障をきたし、複雑・多様化する行政ニーズに対応できなくなることから、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、職業生活と家庭生活等との調和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、引き続き、縮減に向けた取組を行ってまいりたい。

業務執行体制については、職制側が自らの判断と責任において行う管理運営事項であり、その確立に当たっては事務事業の精査を加えながら、この間、お示ししたとおり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。それに伴う職員の勤務労働条件には影響をきたさないことを基本にした所属の考え方を申し上げるので、何卒よろしく願いしたい。

まず、保険年金窓口について当区では現時点で委託化の検討は行っていないが、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、誠意をもって対応させていただきたいと考えている。

次に、保健福祉課においては、近年の人口増加、特に子育て世帯の増加に伴い業務量が大幅に増加しており、子育て層が安心して暮らせるよう待機児童の解消を目指し保育サービスの充実を行うとともに、円滑な事務を推進するため、平成25～27年度において、子育て支援担当の体制強化を図ってきているところであるが、今後とも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。

生活保護業務の実施体制に関わって、「4条任期付職員」については、区として単独で扱える事項ではないが、その基準に基づいた配置を行うことを前提に関係所属と協議しながら対処してまいりたい。

本務職員に代わる再任用職員の配置については、フルタイムでの任用を基本に、雇用と年金の接続を図るために活用しているところであり、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し、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引き続き運用してまいりたい。

また、当区における新たな事業展開を行う際には、関係局と整理・調整のうえ、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た場合は、誠意をもって対応させていただきたいと考えている。

なお、事務事業の再構築にかかわる勤務労働条件に関する申し入れに関しては、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た対応が必要と考えている。また、本市の方針が決定し、公表できる状態にある情報を提供することについては、労使関係に関する条例の運用として想定されているので、よろしく願いしたい。

以上、所属としての考え方を申し上げたが、当区における平成28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、よろしく願いしたい。

その上で、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、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い、それに伴う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いしたい。

(組合③)

所属から、「事務の簡素化による見直し等によって、真に必要な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。」との考えが示された。次年度の要員配置について所属の責任ある対応について求めておきたい。

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、生活保護職場や福祉五法関連職場にかかる勤務労働条件について、大阪市として取り扱う課題もあることから支部一所属交渉に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、「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がたい。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2016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。

以上