

令和6年度の適正な業務執行体制確保について（交渉議事録）

日 時 令和6年3月21日（木）17時45分から18時15分

場 所 西区役所5階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、11月30日、所属に対し、「2024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6年度の要員確保にかかる課題については、11月30日に申し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、申し入れ項目に対する回答を含め、令和6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、何卒よろしく願いいたい。

1 令和6年度に向けた業務執行体制の確立については、真に必要な市民サービスの低下をきさないよう、また、使用者としての責任を十分に果たしながら、業務内容・業務量に見合った体制となるよう人員マネジメントを行ったところである。そのうえで、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。

2 超過勤務については、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、新年度から導入されるフレックスタイム制をうまく活用するなど、職員の時間外勤務の状況の把握とあわせて、引き続き、超過勤務の縮減に向けた取組を行ってまいりたい。

- 3 定年年齢の段階的な引き上げに伴う業務執行体制については、関係局と連携を図り、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。
- 4 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、市全体に関わる課題であり、所属単独での対応は困難であることから、引き続き関係局と連携を図ってまいりたい。
- 5 一般事務・技術職以外の免許職員等については、関係局と連携を図り、業務執行に支障がないよう対応してまいりたい。
- 6 任期付職員については、市全体に関わる課題でもあり、所属単独での対応は困難であることから、関係局と連携を図ってまいりたい。
- 7 会計年度任用職員については、職務内容を精査したうえで、関係局と連携を図り、適切な運用を図ってまいりたい。
- 8 大規模災害発生時や感染症拡大に伴う業務執行体制、被災自治体への支援については、市民サービスに影響を与えることのないよう対応してまいりたい。
- 9 「各区役所の職員配置数について（提言）」については、所属単独での対応は困難であるが、所属としては、引き続き業務量の精査を行ってまいりたい。
- 10 事務事業の廃止・縮小については、市民サービスの低下をきたさないよう、慎重に検討を進めてまいりたい。また、事業の統合、委託化についても、慎重に検討を進めるとともに、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、協議を行ってまいりたい。

（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。

■「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

区長会議は今年度当初の人財部会において、2023年度同様に「次年度についても引き続き増減調整はしない」とした方向性を示して以降、議論がなされていないことから、この間の「提言」に関わって我々が指摘してきた「要員数の綱引き」や「24区役所間での要員の奪い合い」については2023年度同様に2024年度業務執行体制においても実施されないこととなった。この間申し上げているが、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。さらに社会制度変革への対応をはじめ、局からの権限移譲による影響や「区長マネジメント」による独自業務の増加等により業務量が増加している実態を鑑みず、本来あるべき適正な職員数の検討を先送りにし、「24区役所間での要員奪い合い」を生じさせる姿勢は大きな問題を持つものと言わざるを得ず、引き続きその動向に注視しておく必要があると考える。その上で、「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）問題」についての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いる。

■総務課関連

「会計年度任用職員の労務管理関係」

「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っている。人事担当等での業務の増加や、各課における人事評価や勤務情報システムへの入力等の業務増について、所属として実態把握や検証しつつ、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により、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、それぞれの課の経常業務に支障をきたすことなく、責任ある選挙執行体制が構築できるよう所属の責任ある対応を求めている。

「庁舎管理業務」

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く。

■市民協働課関連

「区独自事業」

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。

「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。

本年1月1日発災の能登半島地震では、家屋の倒壊、火災、津波などにより甚大な被害が発生し、被災地での避難生活は過酷なものとなっている。大阪市では輪島市への対口支援として職員の派遣を行っており、区役所職員も主に避難所運営支援業務に従事するため、被災地へと派遣されている。派遣された区役所職員は、作業服等十分な被服の支給も受けず派遣され、被災地では法定休息時間の取得もままならないまま被災地支援業務に従事する状況となった。大規模災害発生時には、区役所職員の現地派遣・支援等がかねてよりされているものであり、職員の権確保のためにも災害派遣時の十分な勤務体制の早期の確保が必要となることについて、改めて認識すべきであると考え。今後も引き続き派遣職員の勤務労働条件はもとより、派遣元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・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。さらに改正児童福祉法により子ども家庭センターの新設されるほか、業務においてもさらに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等」

4条任期付職員の任用については、すでに導入以降15年近く経過しており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。また、「再々導入」から4年経過することから、福祉局において任期更新の事務が行われているところであるが、同時に任期付き職員の減員についても確実に実施していくことが示されている中、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、2018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」等の取組を求めるなど、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、会計年度任用職員については、年度当初から続く欠員の問題やCW業務への影響など多くの課題について検証が必要であると認識している。所属として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、責任ある対応を強く求めておく。

■窓口サービス課関連

「窓口業務民間委託」

この間、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」がはかられてきている。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おり、「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11年が経過する中、現場では事業者に委託している受付対応・システム入力等の業務に関して経験をもたない担当職員が増加している。「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ておく。

「マイナンバー関係」

マイナンバーカードの普及促進に向けた体制整備について、次年度についても継続して会計年度任用職員の配置が示されているが、引き続き事務スペースの確保の課題、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。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。

■その他

「メンタルヘルス課題」

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組を模索するのはもちろんのこと“働く人”を大切にする職場風土づくりに向けた所属の責任ある対応を強く求めておく。

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。

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、課題等に対する検証を行いながら、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。そのうえで、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。

(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。

さらに、申し入れ交渉時に求めた回答の根拠となる資料や書面の提示もこの間一切されないなかでの回答となったことについては大変遺憾であると言わざるを得ない。

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。

繰り返しになるが、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 2024 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。