

令和8年度の適正な業務執行体制確保にかかる職員の勤務労働条件等について（交渉議事録）

日時 令和8年3月17日（火）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

（組合①）

支部は、10月28日、所属に対し、「2026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8年度の要員確保にかかる課題については、10月28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8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いたします。

- 1 令和8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、フレックスタイム制や時差勤務など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 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。
- 7 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ないよう対応してまいりたい。
- 8 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。

■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おく。

「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。とりわけ選挙1班に従事する職員は、土日を含む連日の勤務や超過勤務の急増により事務を遂行しているが、「時間外勤務の上限規制」が施行される中、選挙事務は特例業務ではあるものの、その規制内の超勤時間数に収めることが前提であると認識している。また、選挙当日の投・開票事務については多数の職員が早朝から深夜まで長時間にわたる従事が求められているため、労働安全衛生に十分に配慮した勤務労働条件の確保が必須である。今後、責任ある選挙執行体制が構築できるのか、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。

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く。

「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。

2024年1月1日発災の能登半島地震では、家屋の倒壊、火災、津波などにより多数の被害が発生し、本市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ることとなった。大規模災害発生時においては、かねてより区役所職員の現地派遣・支援等が想定されているものであり、職員の権利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、認識すべきであると考えている。今後も引き続き災害発生時における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が必要で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が新設されたほか、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おきたい。

「生活保護業務」

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、社会福祉・保障制度の目まぐるしい改革をはじめ、保護適正への対応や、多種多様な被保護世帯のニーズや課題への対応など、取り巻く状況の変化に的確に対応でき得る体制の確保が求められている。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、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、福祉局は「有資格者充足率向上計画（R元年度～R7年度）」に沿って、2025年度体制の当初より、区役所生活保護現場における社会福祉主事有資格者充足率100%を達成したとしている。「充足率」改善に向けた対応に関わっては、現場職員の研修受講や、有資格者の配属の為に多数の新規採用者の配置などにより、業務体制に影響を及ぼすこととなった。今後の充足率の維持に関わっては、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、「資格取得支援」等の充実を含め、現場実態に即した対応を引き続き求めるなど、所属の対応も求めたい。

さらに、2013年から2015年の生活扶助費の減額について2025年6月の最高裁判決により違法であるとの判断がなされた。これにより、違法とされた減額分の追求を行う業務が発生することとなった。関連業務については臨時的任用職員の配置により対応するとしているが、現在保護受給中の世帯についてはケースワーカーが行う上、臨時的任用職員に関する勤怠管理など関連業務も発生することとなる。また、臨時的任用職員の採用事務についても区においておこなうこととなった為、急な対応を要することとなった。

これらを踏まえ、現場負担が過大なものにならないよう適正な要員を配置するなど所属としての責任ある対応を求めておきたい。

■窓口サービス課関連

「窓口業務民間委託等」

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。また、今後は財政効果の逆転が見込まれることから、次回の委託契約更新時から段階的に委託範囲の縮小を行うこととなり、従来委託していた業務については、会計年度任用職員を配置し対応することとなっている。業務委託開始以降 10 年以上経過する中、我々が例年指摘していた、業務に対応する体制やスキル確保に向けた対応が十分なされてきたとは言えず、業務委託縮小以降の住民情報窓口業務が円滑に運営されるとは考えにくく、相当な混乱が予想される。我々としては、本務職員が担っていた業務の委託を廃止するのであれば、その業務にかかる対応については本務職員が配置されて当然であると考えており、会計年度任用職員の配置による対応は納得できるものではない。

また、改正戸籍法の施行により、戸籍への読み仮名記載の法定化に関連する事務については、業務量の増大により多大な負担が生じている。これについても会計年度任用職員の配置により対応することとなっていたが、業務のすべてを会計年度任用職員において完結できない上に、勤怠管理などの関連する業務の発生に多大な負担を強いられている。

総じて、市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにする為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。

「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する。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”を大切に作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。

回答が求められている「選挙関係」業務に関わっては、所属としてはこの間の要員を取り巻く状況が厳しいなか、区総体での執行体制の構築や局からの応援派遣要請など、円滑な業務執行が行えるよう体制を構築してきた。

選挙担当職員や応援職員の負担、応援体制による他課の経常業務への影響など、課題については認識しているところであり、所属として選挙執行体制については、専門性があることから人材

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するとともに、引き続き、勤務労働条件に影響が生じる場合は、支部と十分な協議に努めるとともに、当該職場については、勤務労働条件に影響をきたさないよう、現場実態も踏まえた丁寧な対応に努めてまいりたい。

(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 2026 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。