

「令和8年度の適正な業務執行の確保について」団体交渉議事録

日時 : 令和7年10月31日(金) 18:00~18:25

場所 : 西成区役所区長応接室

出席者 : 支部長、副支部長1名

総務課長、総務課長代理、総務課担当係長

(支部)

それでは「2026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、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。「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。2026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)

ただいま、令和8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し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。

これまでの市政改革の取組みにおいて、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、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ながら、ICTの活用や職員の能力を最大限引き出すことで質の向上を図る改革を進めてきた。

「今後の財政収支概算（粗い試算）〔2025（令和7）年2月版〕」では、高齢化の進展等に伴う扶助費の増や令和6年度の給与改定による人件費の増などにより、試算期間を通じて通常収支不足が生じる見込みとなっている。

令和6年3月に取りまとめた「新・市政改革プランー未来へつなぐ市政改革ー」においては、ニア・イズ・ベターの徹底や、業務改革の推進、持続可能な行財政基盤の構築など、推進すべき6つの取組方針を設け取組みを進めることとしている。

区役所業務においても、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むとともに、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、よろしくお願いしたい。

（支部）

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いる。

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. 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。

2. 近年連発する大規模災害に関わっては、発生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となっている。また、この間のコロナ対応業務に加え、区役所職員の災害派遣による派遣元職場業務に要員不足が生じる事態となった。このように、災害発生時や感染症等の公衆衛生にかかる行政対応については、初動体制を含め業務の継続性を重視した恒常的で実効性のある体制を確保するとともに「非常時」にも耐えうる体制の確保が必須であると考ええる。所属として、市側・関係局への働きかけなどを含めた責任ある対応を求めている。

また、大規模災害発生時においては、区役所職員の現地派遣・支援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。

3. 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いる。

また、新規採用者については定年年齢の段階的な引き上げに伴い、定年退職者が生じる年度と生じない年度の2年間で平準化する採用となる。単純に職員定数のみに固執することなく、職員の年齢構成を十分に考慮した業務執行体制の構築が必要であるため、所属として責任ある対応を求めている。

4. 「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いる。

5. 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いる。

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。さらに改正児童福祉法により 2024 年 4 月に設置されたこども家庭センターにおけるサポートプラン作成やケース対応業務、DV 対応や保育所担当業務等、子育て支援に関わる業務量は年々増加しており、業務量に見合った体制整備が必要であることから、必要な要員配置はもとより、事務スペースの確保も含めて、所属としての責任ある対応を求めている。

6. 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%を達成したと述べている。「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、大幅な人事異動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、所属の対応も求めている。
7. 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。
8. 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。

9. 会計年度任用職員に関わっては、採用予定者数に満たない状況等が生じた経過から、本務職員を配置することを含めた早期改善策等の検討並びに「会計年度任用職員」の採用要件などの見直しを行うことが求められている。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いる。
10. 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いるとともに、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いる。

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いる。

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いる。

(所属)

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・事業の再構築等の取り組みとともに、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りしくお願いしたい。

なお、申し入れ提案に対する回答については、成案が整い次第、改めて提示させていただきたいと考えているのでよりしくお願いしたい。

(支部)

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いる。

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する。

(所属)

次に、西成区役所保健福祉課（生活支援、生活援助、分館）職員にかかる勤務時間の変更について次のとおり提案する。

«「西成区役所保健福祉課（生活支援・生活援助・分館）職員にかかる勤務時間変更の取扱いについて（案）」の提案»

(支部)

ただいま所属より、「西成区役所保健福祉課（生活支援・生活援助・分館）職員にかかる勤務時間変更の取扱いについて」の提案が行われたところであるが、現場意見をふまえ数点、所属の認識を資したい。

1. 勤務時間の割り振り変更が行われた日の午前中に会議などへの出席が必要な場合や、資料作成が生じた場合の対応についてはどのように考えているのか。

2. 午後から夜間に及ぶ勤務が導入されることにより、深夜勤務が恒常的におこなわれな
いようにすること。

(所属)

ただいまご指摘いただいた点については、その必要性を十分精査し、適切に超過勤務措置を行うとともに、健康保持の観点からも深夜労働が恒常的に行われないように留意してまいりたい。また、ワーク・ライフ・バランスの観点より職員が仕事や家庭生活、地域生活等が必要に応じて担えるよう配慮してまいりたい。

(支部)

基本的には了解するが、回答内容の履行を含め、所属として責任ある対応を行うよう要請するとともに、今後も業務実施体制等の変更は勤務労働条件に影響を及ぼすことから、引き続き必要な交渉や協議の場を設定するなど誠意ある対応を求めておく。

以上大綱了解、本日の団体交渉を終えることとする。

以 上