

大阪市職員労働組合住之江区役所支部との令和8年度要員確保に関する申し入れにかかる  
職員の勤務労働条件等についての交渉（議事録）

- 1 日 時 令和8年3月26日（木） 午後5時～5時30分
- 2 場 所 住之江区役所4階第4－1会議室
- 3 出席者 住之江区役所（所属）：総務課長、総務課長代理、総務課担当係長  
大阪市職員労働組合住之江区役所支部（支部）：  
支部長、副支部長、執行委員4名
- 4 議 事

（支部）

それでは、2026年度の要員確保について、および職場環境改善に関する申し入れを行う。

＜申し入れ文読み上げ・手交＞

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。

この間繰り返し申し上げてきたが、各現場において、コンプライアンスや服務規律の徹底については声高に叫ばれてはいるが、そこで働く者の労働条件については決して守られているとは思えない状態にある。職場のワークルールもコンプライアンスと同様、当たり前を守られるべきルールであり、その履行は当然所属の責任において行われるべきものである。

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。さらに、法令に基づいた休憩時間も十分に取れない職場も現出し、「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年度の要員確保にかかる課題について、必要な勤務労働条件の確保を図るよ

う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、何卒よろしく願いたい。

まず、令和8年度の事務事業の執行体制にかかる組織改編についてであるが、今年度と同様の体制とし組織改編は行わないが、保健福祉課（福祉・高齢・介護保険）において、係長ポストを原資として役職定年に伴う課長代理ポストを新設する。

次に、令和8年度の事務事業執行体制についてであるが、特に変更は行わない。

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、関係局と連携し、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。

生活保護実施体制等の法令などにより、要員の基準が定められている職場については、関係局と調整を行い、基準に基づいた配置を行うこととしたい。

一般事務、技術職以外の免許職員等の総枠についても、関係局と調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。

マイナンバーカード会計年度任用職員については、令和8年度から1名増員し12名となり、また、令和7年度より戸籍及び住民票の氏名振り仮名法制化に伴う会計年度任用職員については7名配置されていたが、業務縮小に伴い配置の延長は行わない。

また、令和6年度より配置されていた生活保護遺留金会計年度任用職員1名については、業務の終了に伴い配置はなくなる。

育児休業にかかる本務職員による代替措置については、令和8年度に2名増配置される見込みであるが、長期病休にかかる本務職員による代替措置については、代替職員の配置を要望したが、令和8年度の配置は見送られた。

「災害対応」「被災自治体への支援」にかかる対応については、関係先・関係局と連携し、これまでの手法の検証、業務の整理を図るとともに、これに伴い職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をもって対応してまいりたい。

区役所業務の民間委託化については、来年度新たな委託の予定はない。

労働安全衛生について、メンタルヘルス対策は、「大阪市職員心の健康づくり計画（第3次）」に基づき、適切に対応しているところであるが、衛生委員会を通じて注意喚起や情報共有、施策の周知を図るとともに、職場のストレス状況の把握やセルフケアの啓発・支援、相談窓口情報の共有、ラインケア研修の実施、共済組合保健事業の出張型健康講座など、安全で円滑な職場復帰支援や再発防止など、引き続き、より有効なメンタルヘルス対策に取り組んでまいりたい。

男性職員の「臥床スペース」の確保と会議室の不足についてであるが、新たに会議室等を増設することは困難であるが、今後、方策を検討してまいりたい。

以上、所属としての考え方を申し上げたが、当区における令和8年度の業務執行体制に関わっては、厳しい要員状況のもとであるが、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図

ってまいりたいと考えているのでよろしくお願ひしたい。

(支部)

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。

まず、保健福祉課（福祉・高齢・介護保険）において、係長ポストを原資として課長代理ポストを新設するということだが、くれぐれも現場に混乱が生じないように求めておく。

総務課においては、庁舎の老朽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。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。

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。

今年度の総務課は特に、選挙事務に国勢調査も重なった上、休職者も多数いるにもかかわらず、職員の補充すらされず、年休取得はおろか、なんとか振替休日を取得するような状況である。マネジメントが適切になされているとは思えないが、総務課の現状を所属としてどのように認識しているのか示されたい。

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。

また、災害時の備蓄を職員個人に求めているが、職員に与えられているスペースでは全く収まらないため、対応の検討を求めておく。

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する。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。

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、そんな中で、休職者や休暇者をも支えながらの業務となっている。このままでは、支えている職員にも支障をきた

しかねず、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いる。

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いる。

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いる。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になっていたが、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の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。

フリーアドレスについて、住民ニーズに対応するため、新しい区役所空間を創出することを目的として導入されてきたらしいが、紙を前提にした執務スペースや業務プロセスは変革されておらず、業務実態にそぐわないままフリーアドレスを実施したことで、労働環境が悪化している現状を認識すべきであり、環境改善のために対策を講じるように求めてきたが、何もなされないまま今に至る。今後も業務実態にそぐわない「フリーアドレス」を進めるのであれば、理由を明らかにしたうえで、現場職員・組合員、さらには支部に対し誠意を持った対応を求める。

また、先行してフリーアドレスを実施させられた生活支援課では、頻繁に事務作業で使用する脇机を廃棄させられてきた経過がある。事務作業の効率化のため、各自で工夫を凝らしつつも、残念ながら自費で棚等を購入せざるを得ない問題が発生している。フリーアドレス導入後の検証もしておらず、現場の状況に耳を傾けるべきである。DXとは未だ名ばかりであり、現場の現状を認識したうえで、所属の責任ある対応を求める。

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り組みを模索するのはもちろんのこと“働く人”を大切にす職場風土づくりに向け、すでに不調を来している職員への対応はもとより、不調とならないよう予防の観点からも、管理監督者への研修、職員への啓発・相談制度の周知等は所属の責任により確実にを行うよう求めておく。

男性職員の「臥床スペース」について、所属は昨年回答で「限られたスペースをいかに有効に活用していくかが課題であり、各課に状況を確認しながら対応を検討していきたい」としたが、各課への状況確認をしたのか。今、すでに労働安全衛生規則違反となっていることは事実であり、迅速かつ適切な対応がとれるよう備えておくべきものであるため、早期確保を強く求める。

特にフリーアドレスについてだが、職員の労働環境を改変するにもかかわらず、支部一所属の事前協議が一切ないままに進められてきた経過がある。今後、臥床スペースや、会議室不足の解消等、労働環境を変えるのであれば、事前協議は必須であることを理解していただきたい。

超過勤務や年休、在庁管理について、衛生委員会においても指摘してきているが、原則的には発生し得ない庁内パソコンのログと出退勤打刻との乖離が発生しない適切な在庁管理により、あってはならない「不払い残業」が発生しないようとりくみを強く求めるものである。また、年間5日間の全日休暇にとどまらず、年間20日間の年休取得の権利が行使できる職場環境となるよう、職制による適切な業務管理を引き続き求めておく。

総じて、要員不足問題について、現場にいれば誰もがわかることであるが、どの現場も「超勤ありき」の業務執行体制となっていて、どうがんばってもどう工夫しても、もはや「超勤ありき」の毎日となれば、目の前の仕事をこなすだけで精一杯であり、そうでない仕事は後回しとならざるを得ない。いわゆる「不適切事務」が多発している状況にあるが、これは決して職員・組合員が責められるものではなく、所属により「業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築」されていないことが最大の原因であることを強く指摘しておく。所属として当然に現場実態を把握していることから、恒常的な超勤について抜本的な解消のため、具体的な要員配置が行われるよう引き続きの対応を強く求める。

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)

ただいま、支部から数点にわたりお受けした質問に対し、現時点での所属の考え方をご説明させていただきます。

保健福祉課（福祉・高齢・介護保険）における課長代理ポストの新設については、役職定年に伴う措置であることから、現場に混乱が生じるものではないと認識しているが、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。

庁舎管理業務については、庁舎建設から長期間経過していることから、補修対応等が増加しているが、令和7年度より保守点検・修繕等包括的業務委託を導入することで、施設管理水準の向上や不具合への迅速な対応、職員の負担軽減が図られていると認識している。

選挙事務については、今後も積極的に局職員の応援を依頼し、また、選挙1班における各課からの応援職員については、各課の協力を得て、一定の選挙事務の経験を有する職員を配置する等し、時間外勤務の縮減を図り、職員の負担軽減を進めてまいりたい。

令和7年度における総務課の実施体制であるが、令和7年7月に「参議院議員通常選挙」の執行と国勢調査が同年度に実施され、また、当該選挙と同時に「大阪市議会議員住之江区選挙区補欠選挙」の執行、さらに令和8年2月に「衆議院議員総選挙（最高裁判所裁判官国民審査）・大阪府知事選挙・大阪市長選挙」が実施されたため、課員の業務量の平準化を図るため、適宜、事務分担の見直しを実施し対応したものの、繁忙な状況であったことから、今後、円滑な業務執行体制が確保できるよう適切に対処してまいりたい。

災害対応については、引き続き、所管局と連携を図りながら、適正な業務体制を確保してまいりたい。また、災害時備蓄の保管スペースについては、先に述べた通り、新たな部屋を増設する等は困難であるが、今後、方策を検討してまいりたい。

福祉五法業務及び子育て支援業務にかかる要員配置については、社会状況の変化による市民ニーズの高まりから、業務量が増加していることは認識しているところであるものの、所属単独での対応は困難な部分もあると考えるが、業務内容・業務量に見合った業務執行体制の構築にむけ、関係局とも連携しつつ、現場状況の把握に努め、円滑な業務執行が確保できるよう対応してまいりたい。

生活保護業務については、引き続き、生活保護関係業務担当配置基準に基づき、適正に配置を行い、引き続き、業務内容や業務量に見合った業務執行に向け関係局と連携して現場状況の把握に努め、対応してまいりたい。

窓口サービス課における窓口業務については、DXを活用した取組を積極的に推進、委託範囲の見直しを含め委託事業をスリム化し、経費増大を抑制するとともに、市民サービスの向上を図りながら、持続可能かつ、よりスリムな住民情報窓口業務体制へと移行することとなり、当区においては令和9年度から委託範囲の見直しを行う予定であるが、関係局とも連携しつつ、現場状況の把握に努め、円滑な業務執行が確保できるよう対応してまいりたい。

戸籍及び住民票の氏名振り仮名法制化関連事務及びマイナンバーカード交付関連事務については、関係局とも連携しつつ、現場状況の把握に努め、円滑な業務執行が確保できるよう対応を検討してまいりたい。

フリーアドレスについては、区役所DX推進事業の取組の一つとして実施しており、紙を前提にした区役所の執務スペースや業務プロセスを変革することで、市民スペースの拡大、リモート相談に対応できる執務室環境の整備など、今後の住民ニーズに対応でき、安心して相談や手続きを行うことができる新しい区役所空間を創出することを目的としていることから、令和7年度には保健福祉課健康支援・地域保健活動に導入したところである。

また、導入後の検証等については、一部、すでに実施しているところであるが、今後も必要に応じて実施を検討してまいりたい。

労働安全衛生について、メンタルヘルス対策は、「大阪市職員心の健康づくり計画（第3次）」に基づき、適切に対応しているところであるが、衛生委員会を通じて注意喚起や情報共有、施策の周知を図るとともに、職場のストレス状況の把握やセルフケアの啓発・支援、相談窓口情報の共有、ラインケア研修の実施、共済組合保健事業の出張型健康講座など、安全で円滑な職場復帰支援や再発防止など、引き続き、より有効なメンタルヘルス対策に取り組んでまいりたい。

男性職員の「臥床スペース」の確保については、会議室の不足等とともに、今後、引き続き方策を検討してまいりたい。

職員の労働条件に影響を及ぼす事項については、適宜情報提供を行っていると考えているが、今後は、より丁寧に対応することとし、支部との事前協議については、必要に応じて、引き続き、実施してまいりたい。

超過勤務については、所属としても、円滑な業務執行への影響だけでなく、職員の健康管理の面からも影響は大きいものと認識していることから、これまで以上に超過勤務の削減に努めてまいりたい。また、打刻時間と整合性のない時間帯に業務を行う職員については、コンプライアンスの観点からも、今一度職員にも意識をしていただくとともに、所属の責任として適正な超過勤務の運用を進めてまいりたい。

職員の適正配置については、業務内容や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。

（支部）

現時点での所属の考え方が示された。

所属からの回答は、そのほとんどが「検討する」にとどまっており、職員のために「善処」しようとする姿勢が一向に見えてこない。所属だけではどうにもならない課題があるのは認識しているが、当所属のみが抱えている課題については、真摯に取り組んでもらいたい。

とはいえ、窓口サービス課へのフリーアドレス導入を見送る判断をしたことについては、実態にそぐわないと、ようやく認識された結果だと受け止めているが、所属の言う業務プロセスが変革になっていない中で、先に業務スペースを変えることは無いように強く指摘しておく。

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 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。