

議事録（令和 2 年度の業務執行体制に係る職員の勤務労働条件について）

【大阪市職員労働組合住吉区役所支部との団体交渉】

日時 令和 2 年 3 月 18 日 17 時 45 分から 18 時 5 分

場所 住吉区役所区長応接室

出席者 （所属）総務課長、総務課長代理、総務課担当係長

（支部）支部長代行、副支部長、書記長

（支部 1）

支部は、10 月 21 日、所属に対し、「2020 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 2 年度の要員確保にかかる課題については、10 月 21 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 2 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、よろしくお願ひしたい。

先ほども申し上げたとおり、業務執行体制の構築にかかわっては非常に厳しい状況のもと、組織全体として、業務執行の一層の効率化が欠かせない中、機構改革による体制整備やポストの再配置、各担当における業務量の精査を行い、必要な人員の配置を行っていく必要があると考えている。

また、新規事業や新年度の業務執行にあたっては、事務事業の精査を行ったうえで必要な人員を配置し勤務労働条件に支障をきたさないよう業務執行体制を構築してまいる所存である。

当区において恒常的に繁忙状況が生じている部署については、今年度においては数少ない要員で

はあるが配置することができ、今後も引き続き関係所属と連携を取りながら適正な要員配置に向けて取組んでまいりたい。

生活保護実施体制については、この間業務内容や業務量に合わせた配置を関係所属にも確認しながら行ってきており、令和2年度においても引き続き関係所属に確認した配置を行ってまいりたい。

「4条任期付職員」にかかわる業務の重要性は認識しており、所属単独での対応は困難ではあるが、関係所属に対応を求めながら現場実態を踏まえた丁寧な対応を行ってまいりたい。

本年4月から新たに設置される会計年度任用職員については、常勤職員との職務内容や職責の違いを明確にするとともに、引き続き会計年度任用職員が担うべき業務を精査し、適正な配置を行ってまいりたい。

大規模災害にかかる対応については、関係局等と十分な連携を図り、初動体制の確保に向け慎重な検討を行い、勤務労働条件に変更が生じる場合は誠意を持って対応してまいりたい。

当区における現時点での新たな委託化や事業内容の変更の検討は行っていないが、各検討を行う際には、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いる。

以上、申し入れ事項についての回答となるが、令和2年度の業務執行体制の構築にかかわっては、その施策の企画・立案とそれに対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り、それに伴う職員の勤務労働条件に変更は生じないと考えているが、今後職員の勤務労働条件に変更が生じた場合には、交渉事項であるので誠意をもって対応してまいりたいのでよろしくお願い申し上げます。

(支部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、支部はこの間の状況も踏まえて何点か指摘しておきたい。

まず、1%のシーリングについて、来年度要員にかかわっては、各所属に一律1%のマイナスシーリングが課せられているが、現場を顧みず職員数の削減計画の達成に向けた数字合わせとも言えるような人員削減には反対であり、一方的にこのような内容が示されることには強い憤りを感じざるを得ない。今回の減員について「所属長の創意工夫」による「スクラップ・アンド・ビルド」での対応とされているが、どの業務において1%分の業務を減ずる考えなのか明確に示していただきたい。

次に、「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、昨年引き続き、区長会議は次年度に向けた「各区役所の職員配置数について（提言）」について昨年11月22日に協議し、2020年4月1日付で2名増員を2区、1名増員を1区、1名減員を5区、その他区は現状維持、等とする「提言」を決定した。当区については、減員区にされているが、次年度にむけて動き出している状況の中において、相当な現場混乱を生じさせており大きな問題であると認識している。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。また社会制度変革に伴う区業務量の変化、また局からの権限移譲の影響により業務量が増加していることなど、そうした実態を鑑みず、そして本来あるべき適正な職員数を導こうとせず、「24区役所間での要員奪い合い」を生じさせている姿勢は大きな問題を持つものと言わざるをえない。とりわけ区長会議は、各区役所における「標準配置数の算出手法」について「昨年度の提言における算出手法を継続することを基本とする」とし、指標の数値に関わっては、直近の数値に時点修正を行っており、また若干の指標の見直しも行われているものの、標準配置数の数値が多く新区で前回と比べ異なる結果となっていることから、指標・標準配置数の信憑性・信頼性に疑義が生じており、前回「提言」に基づき実行された増減員の責任性も問われる事態となっている。「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おく。

会計年度任用職員の労務管理については、2020年4月から新たに設置される「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ることから、人事担当等での業務負担が増加することが予想されている。また、それぞれの課における負担増も想定されることから、所属として実態を把握しつつ、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を頂いて、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。今後、責任ある選挙執行体制が構築できるのか疑問が残るが、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。

2020年10月1日を基準にして行われる国勢調査の対応について、経常業務に支障をきたすことのないよう体制確保を行うことが必要である。また、再度の「住民投票」が今秋に実施されることも濃厚になっていることから、あわせて現場混乱を生じさせることのないように対応することが求められている。現時点での所属の認識を明らかにするとともに、今後の責任ある対応を求めておく。

地域福祉・子育て支援関連（五法・虐待・権利擁護・子育て支援）について、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が増加している。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・五法業務における社会福祉主事配置問題については、昨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（H31 年度～H37 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」等の取り組みを求めるなど、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、被保護高齢世帯に対する支援体制の変更が行われると聞き及んでおり、具体には、高齢者世帯担当の会計年度任用職員が担うものとして、これまでの「訪問調査等担当」の業務を一部変更し、新たに「支援プログラム担当」を設置して業務実施するとしているが、欠員の問題やCW 業務への影響など多くの課題があるものと認識している。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、所属の責任ある対応を強く求めておく。

マイナンバーカードの普及に向けた体制整備について、すでに本年1月よりスタートしているが、臨時的任用職員の採用やそれに伴う区における事務スペースの確保、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。さらに、「マイナポイントを活用した消費活性化策」についても2020年度中の実施を目指していると聞き及んでいるが、同様に区において事業実施に伴うスペースの確保等が課題となっているが、あわせて所属としての対応について説明を求めたい。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。

最後に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)

一つ目の、1%シーリングについては、働く職員が働きやすい体制のもとで仕事ができるように、所属全体でどのようにサポートするかなどを議論し、人事異動による配置も考慮したうえ対応することとしている。

また職員の適正配置については、市全体としての取組みであり、一所属としての意見は差し控えるが、区長会議の中でも支部が指摘するような意見があり、引き続き慎重な議論が必要であると考ええる。

会計年度任用職員の労務管理については、本年1月より新たに総務事務システムが導入され、これまでの本務職員の労務管理に関する業務が軽減されており、会計年度任用職員の労務管理においても同様に軽減が見込まれることから、大幅に業務が増加するとは考えていない。しかしながら、職員の過度な負担とならないように十分に注意しながらやっていきたい。

選挙執行業務に関しては、経験者を十分に活用した選挙執行体制を構築することはもとより、今年度の選挙執行にあたっては早い段階からその体制を整備していく必要があると認識している。また、国勢調査についても同様に考えているところである。

地域福祉や子育て支援に関しては、行政に対するニーズやそれに伴う業務量が増加し、長時間労働の是正等の対策が必要であると認識しており、これまで課題であった保育所業務については今年度より増員となっており、引き続き児童虐待業務等の体制整備を図るとともに、職場の環境整備に努めていく考えである。

社会福祉主事任用資格の取得については、業務体制に負担を生じさせないように市の取組み方針に則って進めてまいりたい。

マイナンバーカードの普及に向けた体制整備については、事務スペース以外の場所にマイキーID設定ブースを設置するとともに、業務がスムーズに執行できるように人員確保に努めているところである。

最後に、メンタルヘルスの課題については、昨年度より休職者が増加しているが、個々に事情が異なり、職場としてフォローができるところは、しっかりとやっていきたい。また、メンタル不調が発生しないような取組みを継続的に行うとともに、万一発生した場合は引き続き所属として責任をもって適切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。

加えて、1%のマイナスシーリング及び「区間アンバラ」にかかる要員の減について、減員数に見合った業務の詳細な削減内容も示されることもなく、我々としては問題を持つものと認識する。

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2020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。