

議事録（平成 25 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 平成 25 年 3 月 15 日 17 時 45 分～18 時 15 分

場 所 住吉区役所 3 階第 2 会議室

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、副支部長 2 名、書記長

（組合①）

それでは「2013 年度の適正な業務執行体制の確保」について申し入れを行う。

2013 年度の適正な業務執行体制の確保について、次のとおり申し入れる。

< 「申し入れ文」 >

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。

大阪市においては、昨年 7 月「市政改革プランー新しい住民自治の実現に向けてー」が策定された。

この「市政改革プラン」は、基本方針として、①大きな公共を担う活力ある地域社会づくり、②自律した自治体型の区政運営、③ムダを徹底的に排除し、成果を意識した行財政運営の 3 つの柱が示されている。しかしながら、この間の市政改革の経過からすると、明確な財政的根拠を示すこと無く、市民サービスに大きく切り込むものであり、「素案」の段階でのパブリックコメントでは、多くの反対意見が寄せられたと認識している。

一方、10 月 10 日の戦略会議において確認された「各所属における人員マネジメントについて」では、「区役所については、5 %を削減した上で、2 %を区役所体制強化に充てる。区役所住民情報担当業務の委託化による見直しは、上記削減とは別途行い、その削減分の取扱いは今後検討する。」などとしている。

我々、区役所現場で働くものとして、行政の基本的責務である市民サービスの確保は極めて重要な課題であると認識している。多様化・複雑化する市民ニーズに的確に対応し、行政内容の質や水準を低下させないためには、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は必須である。

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。「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」としている当局姿勢について、我々として納得出来るものではないが、今回の「人員マネジメント」のとお

り区役所において3%の人員削減が行われれば、2013年度の業務執行体制に関して大幅な業務執行体制の改編が不可避であり、その内容によっては、職員の勤務労働条件に大きな影響を与える可能性がある。

したがって、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申し入れると共に、所属として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確保の考え方を明らかにされたい。

(所属①)

ただいま、平成25年度の業務執行体制について、適正な業務執行体制の確保を図るよう申し入れを受けたところであるが、平成25年度における業務執行体制についての所属の考えを示したい。

ご承知のとおり、本市においては、厳しい財政状況のもと、平成18年に「市政改革基本方針」を、平成23年に「なにわルネッサンス」を策定し、市政のあらゆる面からの抜本的な改革をすすめ、財政再建に向けた取組みを行ってきた。

しかしながら、「市政運営の基本的な考え方（平成25年度）」によると、本市財政は、人件費や投資的・臨時的経費の抑制を図っているものの、最も税金の多かった平成8年度決算と比較すると、税金が約2割減少する一方で、扶助費や市債の償還のための公債費などは2倍を超え、生活保護費は約2.6倍に増嵩するなど、義務的な経費が高い伸びを示している。

今後も少子高齢化が進み、飛躍的な経済成長が見込みにくいなか、多様化する市民ニーズに速やかに応え、市民の安全・安心を支えられる安定した財政基盤を構築していく必要がある。

そのため、この本市の厳しい行財政状況を克服するためには、昨年7月に策定した「市政改革プラン」に基づき、着実かつ、スピード感をもって、市政改革を推進する必要がある。

この「市政改革プラン」では、「成長は広域行政、安心は基礎自治行政」という考え方を基本に、大阪にふさわしい大都市制度の実現を見据え、基礎自治行政について、現在の大阪市の下で「ニア・イズ・ベター（補完性・近接性の原理）」を徹底的に追求した新しい住民自治と区政運営の実現、ムダを徹底的に排除した効果的・効率的な行財政運営をめざすこととしている。

また、自律した自治体型の区政運営を行うため、8月1日の公募区長任命をはじめ、副区長を専任化し企画調整担当課長を新設するなど、区役所の事務執行体制の強化を図ったところである。

しかしながら、高度化、複雑化する市民ニーズに適切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みとともに、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。

(組合②)

ただ今、所属から「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い。むしろ、保健・医療・福祉・教育といった行政需要が逼迫している部門などに、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。

「事務事業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」とするならば、所属としての行政責任と使用者責任が十分果たされるよう強く求めておきたい。

今後労使交渉・協議を進めるにあたって、次年度に執行する業務を確定させ、適正な業務執行体制を確保することを前提に、何点かにわたり所属の考え方を明らかにされたい。

まず、「人員マネジメント」に基づく3パーセントの人員削減について、所属としての考え方を明らかにされたい。また、それに関わる当該職場において、業務執行体制の変更に伴う勤務労働条件の影響が生じるならば、所属の考え方を明らかにされたい。

次に、現在各区において特色ある取り組みと称して区制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。

次に、法令基準職場である生活保護業務については、配置基準に基づく業務執行体制を求めるとともに、当初の任用期間が今年度末に終了する「4条任期付職員」について、時機を逸することなく来年度以降のあり方について、使用者としての説明責任を果たしていただきたい。

窓口サービス課における、証明書発行業務等の民間委託については、委託後の業務執行体制について、所属の考え方を明らかにされたい。

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おく。

我々としても、複雑化する地域の行政ニーズに的確に対応するために、市民自治の充実に向けた市民協働の推進や、それに対応するための、区行政の充実強化など行政システムの構築などを求めてきた経過を持っている。しかしながら、「新しい住民自治と区政運営の実現」については、行政サービスの市場化、効率化のみに重点が置かれており、それらの内容について疑問を呈さざるを得ない。ましてや、そのことが、職員の勤務労働条件の切り下げによって実現されようとするならば看過することはできない。

また、「市政改革プラン」を踏まえ「区運営方針」の素案が順次明らかにされており、新たな施策の展開と共に、様々な事業の廃止や縮小も示されている。日々、市民と向き合い厳しい状況の中で業務にあたっている組合員からは、市民に対するサービスの安易な切り捨てや、自らの職場のあり方についての疑問の声も寄せられている。

運営方針に基づく、行政としての説明責任や、体制の確保について所属長が責任をもつのは当然であり、適正な業務執行体制の確保は、所属長の使用者責任として果たされなければならない。また、当然ながら、勤務労働条件に影響を及ぼす内容に関しては、所属として十分な交渉・協議を行うことが必要であると認識しており、所属としての誠意ある対応を行うよう求める。

また、昨年度の要員交渉については、本部・市側交渉、区連・関係局交渉において、「勤務労働条件に影響を与えない」という一方的な見解が述べられるのみで、判断にいたる十分な情報が提示されたとは言い難く、大綱了解に至らない結果となっている。

そのような、不誠実な対応は認められるものではなく、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は図れないと認識しており、所属として、誠意ある対応・協議を行うよう強く求めておきたい。

(所属②)

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。

私どもとしまして、単に職員数だけを削減し、事務事業の再構築を行わなければ、円滑な業務執行体制に支障をきたし、複雑・多様化する行政ニーズに対応できなくなることから、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。

また、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。

平成 25 年度の事務事業の執行体制についてであるが、各所属における人員マネジメント

の扱いについて、当区では4名の削減を行うこととしたい。内訳としては、総務課より1名、市民協働課より1名、窓口サービス課より1名、保健福祉課より1名の計4名としたい。

なお、当該職場における勤務労働条件については、事務の簡素化による見直しや再任用職員・非常勤嘱託職員等の活用により、勤務労働条件には影響を与えないよう対処してまいりたい。

次に、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、関係局との調整を行い、基準に基づいた配置を行うこととしたい。

また、一般事務・技術職以外の免許職員についても、関係局との調整のうえ、業務執行に支障をきたさないよう対処してまいりたい。

当区における事務事業の再構築並びに業務執行体制についてであるが、まずは、現行4課体制及び担当課長制のところを区民に分かりやすいよう9課制に改めたい。

具体には、総合企画担当と企画調整担当を「企画課」に名称を変えて集約し、広聴業務は「総務課」で執行したい。また、市民協働課を「地域課」に、窓口サービス課を「住民情報課」に、窓口サービス課保険年金担当を「保険年金課」に保健福祉課生活支援担当を「生活支援課」にそれぞれ名称変更したいと考えるが、業務執行等については従来の体制を基本としたい。

次に、現行窓口サービス課で執行している就学手続き事務等については、学校就学制度の改善に伴う連絡調整等を含め「教育課」で執行することとしたい。さらには、人権生涯学習担当を「文化課」と名称変更し、現行のまちづくり関連事業の一環として文化・観光部門の充実を図ってまいりたい。

いずれも、影響する職員の勤務労働条件については、事務事業の見直しや業務の簡素化・効率化等により、職員の過重労働や市民サービスの低下に繋がらないよう対処してまいりたい。

また、生活保護業務の実施体制や4条任期付職員については、区として単独で扱える事項ではなく、24区全体に関わる課題であると認識する。したがって、これらの課題については、取扱い等も含めて関係局と協議のうえ、対処してまいりたい。

窓口サービス課における証明書発行業務等の民間委託後の業務執行体制については、関係局と整理のうえ、所属としての考え方を明らかにしたい。

いずれにしても、本市の厳しい行財政状況を克服するために、昨年7月に策定した「市政改革プラン」に基づき、着実かつ、スピード感をもって、市政改革を推進する必要がある。

その上で、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組みとともに、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ろしくお願ひしたい。

(組合③)

今、所属から、来年度に向けた「業務執行体制の確保」に向けた考え方が述べられたところである。

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。「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、我々として納得出来るものではない。

また、所属として「2013年度の業務執行体制にかかわって、職員の勤務労働条件には影響をきたさない」とする考え方が示されたが、我々として、支部・所属での判断に至る検討を行うための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、本日の回答が所属としての責任を持った最終回答であるとするならば、支部として受け止めることとするが、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、意思疎通を十分に図るべきである。

さらに、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ないと認識している。引き続き、職場安全衛生委員会等において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2013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。

以 上