

議事録（令和3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支部との団体交渉】

日時 令和3年3月17日 17時45分から18時15分

場所 住吉区役所区長応接室

出席者 （所属）総務課長、総務課担当係長  
（支部）支部長代行、副支部長、書記長

（支部1）

支部は、9月23日、所属に対し、「2021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）

まず、この間、新型コロナウイルス感染症対策に様々にご協力をいただいたことに感謝申しあげる。

令和3年度の要員確保にかかる課題については、9月23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3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、よろしくお願いしたい。

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3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。

昨年4月から新たに設置された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。

新型コロナウイルス感染症拡大による業務の増加により、繁忙状況が生じている部署については、今後も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。

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。

以上、申し入れ事項についての回答となるが、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、令和3年度については、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、支部はこの間組合員オルグ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、「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・一昨年に引き続き、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12月2日に協議し、2021年4月1日付で2名増員を1区、1名増員を2区、1名減員を4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、（現状維持・増員）区にされているが、配置数を導く検討内容や対応、公表時期など、問題があるものと認識する。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。さらに、社会制度変革への対応をはじめ、局からの権限移譲による影響や「区長マネジメント」による独自業務の増加等により業務量が増加している実態を鑑みず、本来あるべき適正な職員数の検討を先送りにし、「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。また今回の「提言」における「標準配置数の算出方法」については「昨年度の提言における算出方法を継続することを基本とする」としており、一昨年前の「提言」で用いられた手法が誤りであったことが明らかとなっているが、所属の認識を求めたい。その上で、「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。

昨年4月に新たに設置された「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た。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。

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、2019年の台風19号による被害を受けた福島県須賀川市への職員派遣等が実施されたが、今後もこうした大規模災害発生時においては、区役所職員の現地派遣・支援等が想定されることから、派遣職員の勤務労働条件はもとより、出身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。

「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・五法業務における社会福祉主事配置問題関連」について、4 条任期付職員の任用については、「再々導入」されたが、すでに導入以降 10 年が経過しており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。また、任期付職員が担ってきた業務の重要性からすれば、安定的な雇用への道筋と大幅な処遇改善を行うべきであると考えており、所属の責任ある対応を求めている。また、2018 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（R1 年度～R7 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ている。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、所属の対応も求めている。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ている。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、昨年度被保護高齢世帯に対する支援体制の変更が行われ、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、昨年度新たに「支援プログラム担当」が設置されたが、欠員の問題や CW 業務への影響など多くの課題について検証が必要であると認識している。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。

「新型コロナウイルス感染症拡大に伴っての業務執行体制の確保」について、地域保健においては、経常業務に加え、新型コロナウイルス感染症疫学調査等にかかる業務量が増加しており、業務の性質上、精神的負担も大きいものと認識している。また、月間超勤時間数が 30 時間超えの組合員も散見される現場実態のなか、ローテーションによる休日勤務対応も余儀なくされている。新型コロナウイルス感染症業務もある中で、経常業務を行っている状況においては、振替休日の取得に苦慮しており、結果として週当たりの所定内労働時間が遵守されない実態となっている。そのような中、今年度については、特に国勢調査業務並びに住民投票業務も担うこととなり、厳しい繁忙実態に拍車をかける状況になった。このように、長時間労働が常態化しており、現在の人員では形状業務でさえ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。

「窓口業務民間委託」について、今般、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いる。「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。一方、業務委託開始から7年が経過する中、現場では事業者へ委託している業務（受付対応・システム入力等）に関して経験をもたない担当職員が増加している。今般の「運用変更」により、差戻し案件のシステム処理等が生じることから、それら業務に対応する体制やスキル確保に向けた対応が必要になることは言うまでもない。所属としての責任ある対応を重ねて求めるものである。

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、昨年度から継続しているが、会計年度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2021年度も継続実施す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や窓口サービス課との事務連携の課題等について、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。

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。

「新型コロナウイルスワクチン接種体制」について、この間指摘してきたが、新型コロナウイルスワクチン接種体制にかかわって、現在感染症疫学調査等での繁忙は継続しており、年度末年度初めは住民異動が年間を通じて最も多く、関連する現場を中心に繁忙のピークを迎える時期である。その上でワクチン接種体制構築に関わっての所属の考え方を示されたい。また、職場混乱を生じさせず、市民サービスの低下をきたさないための十分な体制整備を求めておく。さらに接種会場で従事する職員の感染症予防対策の徹底や、一部現場に負担が集中することのないように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、「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ている。

「会計年度任用職員の労務管理」については、今年度導入された制度であるため、年度当初は総務課だけでなく各課におかれても新たな負担が発生したが、マニュアルを整備するとともに、引き続き情報共有、連携を図りながら円滑で効率的な業務執行体制を構築してまいりたいと考えている。

「選挙執行業務」に関しては、経験者を十分に活用するとともに、経験・知識の継承を図れる選挙執行体制の構築について、令和3年度の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。

「区独自事業」については、令和2年度については、様々な事業がコロナの影響で中止・延期となり、長時間労働が解消されていると認識しているが、特定の職員に負担がかかることのないようマネジメントを行うとともに、応援体制等の検討も踏まえつつ、責任のある対応を行ってまいりたいと考えている。

「災害時における対応について」は、今年度は幸い大きな災害に見舞われることはなかったが、この間の大きな風水害や地震に際し、職員の理解と尽力をいただきながら対応することができ感謝している。これまでの災害時の対応を教訓とし、業務継続計画や行動計画を整備してきたところであり、区長会議の安全・環境・防災部会においても議論されてきた。引き続き、関係局と連携しながら検討してまいりたいと考えている。

また、大規模災害発生時には、避難所開設、現地応援など、職員を現場に派遣することもあることから、職員の安全確保に十分配慮するとともに、派遣元となる職場とも十分連携し、円滑な業務執行が確保できるよう対応してまいりたいと考えている。

「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、令和2年度に引き続き、単年度ではあるが1名増員となっている。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と考えている。

「新型コロナウイルス感染症拡大に伴っての業務執行体制の確保」については、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により業務量が増加している状況について、所属としても認識しており、特に職員の健康面等の観点からも適切な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、丁寧に対応していく考えである。

「窓口業務民間委託」については、当区においては大きな混乱をきたすことなく業務が行われている。今後、新たな事業展開により、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をもって対処してまいりたいと考えている。

「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、引き続き、業務がスムーズに執行できるように人員確保に努めてまいりたいと考えている。

「メンタルヘルスの課題」については、休職者が前年度とほぼ同数である。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と考えている。

「新型コロナウイルスワクチン接種体制」については、住民異動に伴う窓口職場の繁忙期は所属としても認識しており、繁忙職場に配慮した運営体制を構築するとともに、従事職員の感染症予防対策は徹底してまいりたいと考えている。

(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 2021 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。