

議事録（令和4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4年3月16日 17時45分から18時30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6日、所属に対し、「2022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4年度の要員確保にかかる課題については、10月6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ついては、これまでも増して一層深刻な状況となっており、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないと考えている。所属としては、これまで以上に、事務事業の精査・ムダの排除・委託化等、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認識している。

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4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、何卒よろしくお願いしたい。

先ほども申しあげたとおり、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、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保健福祉課については、令和4年度は単年度配置措置が見直しとなるため、業務執行の一層の効率化を行うとともに、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り組んでまいりたい。

定年年齢の引き上げについては、本年6月に国家公務員の定年を上げるための国家公務員法の改正に伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで段階的に引き上げる地方公務員法改正法案が可決された。今後、関係所属と連携を取りながら勤務労働条件に関することについて取り組んでまいりたい。

生活保護実施体制については、この間、関係所属に確認しながら業務内容や業務量に合わせた配置を行ってきており、令和4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いるが、所属単独での対応は困難ではあることから、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。

令和2年4月から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、来年度は数少ない要員ではあるが増配置することができた。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り組んでまいりたい。

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。

(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（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、「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、この間連年実施してきているが、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29日に、2022年4月1日付で1名増員を3区、1名減員を3区、その他区は現状維持、等とする「提言」を人事室へ行った。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。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。

「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。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。

一方、選挙時においては個人演説会関連事務を教育文化課が受け持つこととなっている。選挙事務については区総体としての業務であることは重々認識しているが、それぞれの課の経常業務に支障をきたすことのないよう所属の責任ある対応を求めておく。

総務課においては、多様な市民ニーズへの対応や区役所機構改革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。とりわけ、庁舎内保育所施設の開設後の庁舎管理業務など、繁忙要素が増加していると認識しているところである。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。

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。特に住吉区が力を入れている防災訓練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おり、休日出勤により防災訓練を行うことの意義も含め、実施方法について課題があると考え。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るとともに、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、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。

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子育て支援室・保育所担当の超過勤務量が突出しており、保育施設の増加や保育料無償化に伴う新たな保育ニーズへの対応、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。特に子育て支援室による虐待事案対応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。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等」について「再々導入」された4条任期付職員の任用については、すでに導入以降10年以上が経過しており、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、会計年度任用職員については、年度当初から続く欠員の問題や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。さらに今年度、2区において年度当初からケースワーカーの欠員が生じる事態となった。所属として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、責任ある対応を強く求めておく。また、4月より生活保護費支給に関わって大幅な変更があると聞き及んでいる。具体には現金支給における封入作業を本市職員が行う取り扱いに変更するというものだが、現金管理のリスクが高まり、また業務量増に対応する要員対応も必要と認識する。現時点での所属の認識を明らかにするとともに必要な対応を求めておく。

「窓口業務民間委託」については、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おく。一方、業務委託開始から8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。「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、次年度についても会計年度任用職員の増員の計画が示されているが、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、「新たなマイナポイント事業」としてマイナポイント付与に関する事業が継続実施され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”を大切にする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感染症拡大の影響にかかわって、区役所においても感染症疫学調査等の業務をはじめ、多くの職場で業務量が増加する事態となった。また、長期化しているワクチン対応や保健所の「体制強化」のための兼務発令、度重なる応援職員派遣等により現場では事実上の欠員が常時発生している現状にある。そうした現場実態について所属としての認識を求めたい。また、一部の現場に負担が集中することなく、市民サービスの低下をきたさぬよう十分な要員配置を求めておく。さらに、来庁市民や職員の感染症予防対策に万全を講ずるよう所属の責任ある対応を求めておく。

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、「区役所における職員の適正配置」については、市全体としての取り組みであり、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ます。

「会計年度任用職員の労務管理」については、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。

また、令和2年度導入当初から従事している職員の多くは、令和4年度末で任用期間が終了することから、令和4年度は職員募集や採用にかかる業務の発生が見込まれるところであるが、各課と連携し取り組んでまいりたい。

「選挙関係」については、選挙事務経験者が減少しているところであるが、これまで培ってきたノウハウをマニュアルに落とし込むなど、経験・知識の継承を図れるよう努めてまいりたいと考えている。選挙事務は区総体としての業務であることから、各課の実情も配慮しつつ、令和4年度の早い段階から業務執行体制を整備してまいりたい。

「庁舎管理業務」については、耐用年数を迎えた設備等にかかる故障箇所の発生が増加している。来庁者及び職員にとって快適な区役所づくりを進めるため、引き続き計画的な予防保全に取り組み、区役所庁舎の適正な維持管理を行ってまいりたい。

「災害時における対応について」は、今年度は幸い大きな風水害や地震に見舞われることはなかったが、この間の災害に対しては、職員の理解と尽力により対応することができたと感謝している。また、今年度は、総合防災訓練については、対象者の見直しを行うなど参加職員の精査を行ったところである。しかしながら、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、引き続き職員の訓練参加にご協力をお願いしたい。

なお、大規模災害発生時の対応については、これまでの災害時に対応を教訓とし、区長会議の安全・環境・防災部会においても、業務継続計画や行動計画を整備してきたところである。

「地域福祉や子育て支援関連」については、行政ニーズの高まりや制度改正等に伴う繁忙に対する対策が必要であるとの認識から、令和3年度単年度措置ではあるが要員配置を行ったところである。令和4年度については、この要員が減員となるため、業務執行の一層の効率化を行うとともに、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り組んでまいりたい。

なお、児童虐待業務に関わっては、令和3年度に引き続き1名増配置している。

「生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連等」について、社会福祉主事任用資格の取得にあたっては、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。

また、4月からの生活保護費の支給方法の変更に伴い、窓口における現金支給の件数が増加することとなるが、引き続き口座振替の勧奨を行うとともに、現金給付にかかるリスク回避のためのマニュアルの提供など、関係局と連携しながら対応してまいりたいと考えている。

「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。

「マイナンバー関係」について、会計年度任用職員が増員される住民情報課の事務スペースの確保については、円滑な業務執行を図るため、関係局とも連携しながら対応してまいりたい。また、マイナポイントについては、現行通り3階にブースを設置するとともに、区民が迷うことなく手続きできるよう、関係課間の情報共有、誘導案内表示等に努めてまいりたい。

「メンタルヘルス課題」について、退職者は前年度より減少しているものの、職場としてフォローができる場所は、しっかりとフォローしていきたい。また、メンタル不調が発生しないよう、風通しのよい職場づくりなどの取組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。

「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、新型コロナウイルス感染症の拡大は災害であるとの認識の下、業務執行にあたっているところである。業務量が増加している状況について、所属としても課題と認識し、令和3年度については会計年度任用職員の配置など多様な手法の活用を行ったところである。引き続き、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。

(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。

繰り返しになるが、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 2022 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。