

大阪市職員労働組合（市職）都市整備局支部との交渉議事録

日 時 令和8年2月3日（火）午後6時00分～午後6時40分

場 所 本庁舎7階 都市整備局 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 書記長

支部 ①

それでは、2026年度の要員確保に関する申し入れ団体交渉に入ることとする。

本市においては、この間「新・市政改革プラン」により、大幅な事務事業の見直しや、経営形態の変更や民営化への流れが具体化されつつある。

我々としては、こうした「新・市政改革プラン」や、それに基づく「人員マネジメント」にかかわっては、行政の基本的責務からしても、市民サービスの確保が極めて重要な課題であり、行政業務を見直すにしても、安易な市民サービスの低下は許されるもので無いこと、さらには、様々な分野における的確な施策の展開が求められていることなどからすれば、性急な施策の推進や、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ると言わざるを得ない。

むしろ、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、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り、職場における業務の遂行が、超過勤務の増加や、休暇の未消化日数の増加といった勤務環境の悪化の上に成り立つものではないことは言うまでも無い。

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・協議を通じて労使決着をめざしてきたところであり、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ともに、また、勤務労働条件に影響を及ぼさない範囲であっても、執行体制の改編などを行った場合については、「仕事と人」の関係整理の内容について詳細な情報提供を行うよう求めるものである。

なお、この申し入れについては、2025年9月17日の市職と市側との団体交渉における「具体の交渉については、各所属に委任するとともに、所属・支部間で交渉された内容については尊重してまいりたい」との市側回答に基づいた内容であり、局として真摯に受け止め、誠意ある対応を要請する。

～文書申し入れ～

2026年2月3日

大阪市都市整備局
局長 尾植 正順 様

大阪市職員労働組合
都市整備局支部
支部長 西村 裕之

2026年度要員確保に関する申し入れ

市行政の円滑な推進や市民サービスを担保する観点から、行政業務に見合う執行体制の確立は必須であり、業務執行体制の変更は、勤務労働条件に大きくかかわるものであると認識している。

大阪市では「新・市政改革プラン」において「市重点施策の推進にかかる増員等を除き、原則として増員しない」としているが、この間のコロナ対応業務でも明らかなように大阪市総体として要員が不足しており、職員数にかかわるプランの考え方は市民の健康や生命を守る観点からすると破綻している。

いずれも、「仕事と人」の慎重な関係整理に基づき行われるべきであり、それに見合った要員配置が必要である。また、それらの内容によっては、職員の勤務労働条件に大きく影響することから、下記の点について申し入れを行うとともに、局が適法に管理し、又は決定することができるものについて、交渉事項として誠意を持って対応するよう申し入れる。

記

1. 2026年度事務事業の執行体制について、職員の勤務労働条件を確保するために必要な要員を配置すること。また、執行体制の改編などを行う場合については、「仕事と人」の関係整理の内容について検証するに足る情報を提供すること。
2. 恒常的な超過勤務実態が生じている部門が固定化しており、数年来全所属の平均超過勤務時間数も大幅な改善が見られない状況である。超過勤務時間数の上限設定や、年次休暇取得の促進が、職員の負担とならないよう「仕事と人」の関係整理のうえで、適正な要員配置はもちろんのこと、従前の手法を見直し、実効あるとりくみを行うこと。また、今後想定される事業等について、安易な兼務を行わないこと。
3. 定年の段階的引き上げに伴い、定年退職者が生じる年度と生じない年度の2年間で平準化する採用となる。職員の年齢構成を十分に考慮した長期的な新規採用計画を検討し、とりわけ、技術の継承が不可欠な部門については、業務に支障なきよう、若年層を必要数確保すること。
4. 法令などにより要員の基準が定められている職場に対して、基準配置はもちろんのこと、すべての労働条件が維持できる適正な要員を確保すること。
5. 「会計年度任用職員」は、常勤職員の職務内容・職責と異なる必要があり、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置すること。
6. この間の感染症対策や近年の災害対応などの行政対応については、業務の継続性を重視した恒常的で実効性のある体制を確保するとともに「非常時」にも耐えうる体制を確保すること。また、被災自治体への支援を行う場合は、「仕事と人」への影響を検証し、勤務労働条件に変更が生じる事項は協議を行うこと。
7. 安易な事務事業の廃止・縮小は、市民サービスに大きな影響を与えることから慎重に検討すべきであり、「行政サービスへの最先端のICTの活用」や「経営形態の変更」、「委託化」

などといった課題については、職員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、交渉・協議を行うこと。

なお、各項目の対応にあたっては、事務執行の責任者としての部長・課長（所長）との協議を十分に尽くすとともに、職員の勤務労働諸条件の変更にかかる課題について、支部との誠意ある協議を行うこと。

以上

次に、申し入れの内容を踏まえて支部の基本認識を示すとともに、局の現状認識および、2026年度の局事業のありようと職員の勤務労働条件との関わりについて局の考えを伺いたい。

2025年度要員確保に関する団体交渉において局は、2025年度の業務執行体制の変更に伴う事項や、2024年度の繁忙職場についての2025年度の業務量の見通しおよび、業務執行にかかる基本的な認識を回答するに止まり、私たちが求める「仕事と人のありようの明確化」が図れるような、具体的な業務の進め方については、「管理運営事項」にもとづくものとして、明らかにしてこなかった。

超過勤務にかかる状況について、恒常的に繁忙状況が生じている部門が固定化しており、全所属の平均超過勤務時間数も改善がみられない状況が継続している。2019年度から開始された超過勤務時間数の上限設定や、年次休暇の計画的な取得の取り扱い、出退勤打刻と超過勤務命令申請の乖離の確認、ワーク・ライフ・バランスなど、様々な勤務労働条件の改善に向けたとりくみが行われているが、超過勤務時間は増加しており、期待されていた休暇の取得が困難だった職員の労働条件の改善などは見られない。また、局安全衛生委員会においては、2025年度においても依然として月45時間を超える超過勤務の実態が報告されているとともに、2024年度同様、第3四半期で超勤の累計が360時間を超えている組合員の存在も報告されている。こうした状態について、メンタルヘルス上の懸念があることは、これまでも再三申し上げてきたが、現に超勤が多い職場でメンタルヘルスなどの問題が現出している状況もある。こうしたことは、組合員の生活態様にも多大な影響を及ぼす内容であることから、組合員の勤務労働条件に変更を与えるものとして、交渉事項として取り扱うべきものと認識する。

局は、現場組合員が日夜、こうした厳しい環境のもとで局事務事業の推進に邁進していることを直視し、真に管理運営責任を果たすべく、誠意を持って対応するよう申し入れるとともに、局として、「仕事と人」の関係に基づいた2026年度における要員確保の考え方を明らかにされたい。

局①

ただいま、令和8年度の業務執行体制について、必要な勤務労働条件の確保を図るように申し入れを受けたところであるが、現時点での当局の考えを示したい。

本市では、厳しい財政状況のもと、市政のあらゆる面から抜本的な改革を進め、財政再建に向けた取組を行ってきた。

令和7年度予算編成についても、たゆみなく市政改革に取り組み、収入の範囲内で予算を組むことを原則とするなど、将来世代に負担を先送りすることのないよう財政健全化への取組を進めることとしているが、「今後の財政収支概算（粗い試算）〔2025（令和7）年2月版〕」では、高齢化の進展等に伴う扶助費の増や令和6年度の給与改定による人件費の増などにより、試算期間を通じて通常収支不足が生じる見込みとなっている。

また、令和6年3月に策定した「新・市政改革プラン」においても、取組方針の1つとして、持続可能な行財政基盤の構築を掲げ、スリムで効率的な業務執行体制にむけた人員マネジメント

の推進等を着実に進めることとしている。

今後ますます複雑・多様化する市民ニーズや、社会・地域課題に的確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とともに、事務の簡素化による見直しや委託化等によって、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。

事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案、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、それによって職員の勤務労働条件に変更が生じる場合については、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。

支部 ②

ただいま、局としての 2026 年度の要員問題に対する考え方が示された。

その中で「これまで以上に、施策・事業の再構築等の取組とともに、事務の簡素化による見直しや委託化等によって、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」とされている。

支部は従来から、これらについて否定をする立場ではなく、市民サービスの低下を招かぬよう使用者責任を明確にした上で、多様化・複雑化する市民ニーズに見合った事務事業を推進できるよう、組織を再構築することについては、必要なことと考えている。この間の数値ありきの削減手法ではなく、事務事業の再構築を大胆に行うことや、「選択と集中」の視点をもとに、業務量・業務内容に見合った業務執行体制を確立することが、必要不可欠であることを指摘しておきたい。

「新・市政改革プラン」においても、「本市重点施策の推進に係る増員等を除き、原則として増員しない」とされている。「非常時」が現実となった状況に即したプランとなっていないことはもとより、そうしたプランを元に算定された次年度採用予定者数では、もはや不足していることが明らかである。新型コロナウイルス感染症については、5類感染症に位置づけられたことで、関連する業務が縮小され全庁的な応援体制が終了しているが、緊急的な状況が起きれば労働条件に与える影響が大きいことが明白となった。いかなる状況になろうとも行政サービスの質の低下をきたすとことなく社会的責務を果たすことが使命であり、安心して働ける職場環境を構築することは局として当然の責務である。安心して働くことができるよう非常時においても業務執行可能な要員配置が必要と考えている。

さらには、近年多く発生している災害対応においても、人員不足が明らかになっている。本来、要員の確保については「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じて労使合意をめざすべきものであると認識している。

様々なウイルス感染症の感染拡大やいつ起こるかかわからない地震や台風といった大規模な自然災害に備えるためにも、経験を振り返りつつ、教訓として活かしていくことが求められると考える。

については、局としての感染症対策や災害時の課題を洗い出すため、大規模災害にかかる初動体制を含め業務の継続性を考慮した実効性のある体制確保と勤務労働条件の課題について、局の考え方を伺いたい。

局 ②

感染症対策については、「大阪市感染症予防計画」に基づき所管局と連携して対応して参りたい。

また、本市市域に災害が発生し、または発生するおそれがある場合においては、災害応急対策にかかる所管業務を円滑に実施するため必要な事項を定めた「大阪市災害対策本部都市整備部災害応急対策実施要領」及び「大阪市災害対策本部都市整備部災害動員計画」において、災害発生時の初動体制が確保されるよう定めている。また、業務の継続については、大阪市業務継続計画に基づき対応することとしている。

これらについて、職員への周知・徹底を図るとともに、防災訓練等を通じ、職員が円滑に初動対応業務を遂行できるよう、実効性の確保に取り組んでまいらる。

支部 ③

局から感染症対策や大規模災害にかかる初動体制を含め業務の継続性を考慮した実効性のある体制確保と勤務労働条件の課題について回答があったが、年度当初に想定しえない新規業務の発生により、職員の勤務労働条件に支障を来す場合は、交渉事項として取り扱うよう局の誠意ある対応を改めて求めておく。

昨年の団体交渉において、施設整備課については、「令和7年度に向けては、より効率的な業務分担へ向けた検討や事務の合理化・簡素化を進め、業務量とともに業務内容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。」としている。しかし、施設整備課における超過勤務など業務運営状況などについて2025年度においても業務繁忙を来たしていたとし、支部はそのような状況を受け、2022年度に施設整備課をベルタへ集約した結果、業務の効率化が図れたのか改めて検証する必要があると認識している。

また、施設整備課における超過勤務など業務運営状況などについては、2026年度においても業務繁忙が続くと認識しており、とりわけ施設整備課における、2026年度の設計・工事件数など要員との関わりについても説明されたい。

局 ③

令和4年度、施設整備課では、執務室をあべのベルタに集約したことにより、従来手法により個別に発注する「直営委託事業」と相談・設計・工事監理等の業務を包括的に委託する「公募事業」間の調整が容易になったほか、技術的なものから庶務的な内容まで、課内の連絡調整業務の全般にわたり効率化を図ることができた。また繁忙状況に応じて、「直営委託事業」や「公募事業」の区別なく、一人当たりの業務量や超勤時間の平準化を図るよう、柔軟かつ効率的な調整が可能となった。

執務室の集約化による業務効率化は一定図られたものの、週休2日工事の導入や猛暑日を考慮した工期設定、アスベスト関連法の改正により、工事案件1件あたりの調整業務が従来から複雑化し、課全体の業務量を増加させている。特に令和7年度は、「保守点検・修繕等包括的業務委託」の初年度であり、各所属や公募事業者との調整業務が輻輳した。また、引き続き社会情勢によるサプライチェーンへの影響を受けた設備機器の納入遅れ等による工期延期に伴う工事業者との調

整業務や予算の繰越措置等のための各所属との調整業務も必要となり、繁忙状況の改善には至らなかった。

令和8年度の事業量についても、引き続き、工事件数については高止まりの状況が続くと見込まれるとともに、社会情勢の影響を受けた調整業務についても継続することが予想される。

こうした状況を踏まえ、令和8年度に向けては、より効率的な業務分担へ向けた検討や事務の合理化・簡素化を図り、業務量とともに業務内容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 ④

ただいま、施設整備課における、2026年度の設計・工事件数など要員との関わりについて局の考え方が示されたが、特に施設整備課における超過勤務など業務運営状況などについて2025年度においても業務繁忙を来たしていたと認識している。局は「より効率的な業務分担へ向けた検討や事務の合理化・簡素化を図り、業務量とともに業務内容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。」としているが、先ほどの回答では設計・工事件数も明確にはなっておらず、さらに2026年度の事業量についても引き続き高い水準で見込まれているとしていることから、2026年度における施設整備課の設計・工事件数について、年度末までの早い時期に回答するように求めるとともに、適正かつ効率的な業務執行体制の確保に向け、局として責任を持った対応を図るよう、改めて強く求める。

また、市政の大きな動きの中で、年度途中で新たな業務が生じることについて、そのすべてを否定することができないということも、一定理解せざるを得ないと考えている。当該職場の組合員だけに負担を強いて乗り切ろうとするのではなく、局の姿勢については、課や部、それに止まらない場合は局全体で事務事業の優先順位を改めて見つめ直し、局の業務の進め方について大胆な変更を加えることについても、検討すべきであるとする。

ただし、それは勤務労働条件に影響を及ぼすものであり、交渉事項に該当するので、支部との団体交渉を行うよう求めるが、支部としては、新たな業務が真にやむを得ないものであり、業務の進め方の変更により組合員の過重労働が回避されるのであれば、前向きに協議に応じる姿勢であることは申し上げておく。

あわせて局としての臨時的任用職員の配置状況と業務内容及び任期付職員の配置状況と業務内容、また、それぞれ要員との関わりについても説明されたい。

局 ④

臨時的任用職員については、令和8年1月1日時点で配置はない。

育休等任期付職員については、令和8年1月1日時点で安心居住課に1名、公共建築課工事グループに1名、住環境整備課防災耐震化計画グループに1名、建設課建設設計グループに1名を配置している。

育休等任期付職員制度については、複雑・多様化する行政ニーズに的確かつ柔軟に対応するとともに、公務の効率的運営を確保するため、導入された制度であり、今後も引き続き、任用期間が1年以上など条件に合致する場合には、積極的に検討を進めてまいりたい。

年度当初における各部署の要員については、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築すべく配置を行っているものの、新たな市政の取組や方針を受け、年度途中において新規の業務が生じる可能性がある。

臨時的任用職員は、臨時の職に関して存続期間が暫定的である場合や、業務が一時的に繁忙となる場合に任用することができる。

年度当初に想定しえなかった業務が新たに発生した場合には、各職員の業務量を把握したうえで、計画的な業務執行や事務の簡素化、担当内での業務分担の見直し等により対応することとなるが、事務事業を円滑に執行するため、外部委託の活用や臨時的任用職員の活用なども一つの手法であると考えている。

支部 ⑤

局から臨時的任用職員及び任期付職員について回答があったが、年度当初に想定しえない新規業務の発生により、職員の勤務労働条件に支障を来す場合は、交渉事項として取り扱うよう局の誠意ある対応を改めて求めておく。

昨年の団体交渉において局は、2024年度における過度な超過勤務の実態に対し、「超過勤務の縮減については、職員の健康管理の観点から、極めて重要な問題であると認識している」としつつ、該当職場ごとにその対応についての考え方を示した。これにより支部は、過重労働をきたさないための、局の責任ある姿勢が示されたものと受け止め、団体交渉を終えてきた経過がある。

しかしながら、2025年度においてもいくつかの職場実態をみると、その「超過勤務の縮減については、職員の健康管理の観点から、極めて重要な問題であると認識している」という、使用者として当然の発言すら、疑念を抱かざるを得ない状況が生じていたことを指摘せざるを得ない。

については、2025年12月末時点で既に300時間を超える超過勤務が生じている部署について、2025年度の業務執行に関して、「年度当初の業務量をどのように想定していたのか」、「年度当初の想定から何が変わったのか」、「それに対して局はどのような対処を行ったのか」、そして「2025年度末および2026年度に向けて、具体的にどのように超過勤務を縮減させていくか」について伺いたい。

局 ⑤

令和7年度の超過勤務の状況であるが、対象職員545名、対象部署38部署のうち、令和7年12月末時点において、超過勤務時間が年間300時間を超える職員数は、6部署において18名となっている。

具体の状況について申し上げますと、住宅政策課住宅政策グループにおいては対象職員が1名であった。大阪市住宅審議会及び専門部会の開催に向け、多岐に渡る関係部署との意見・情報交換に係る調整や外部有識者への事前説明等に係る資料作成業務等を短期間に集中的に処理する必要があったため、超過勤務時間が増加したものである。

公共建築課企画設計グループにおいては対象職員が3名であった。大規模かつ複雑化した案件が増加する中、発注工事の設計・積算に係る業務や設計変更に係る業務等が輻輳するとともに、特記仕様書の改訂における検討資料を作成する必要が生じるなど、限られた時間内で対応する必要があったため、超過勤務時間が増加したものである。

公共建築課設備グループにおいては対象職員が3名であった。大規模かつ複雑化した案件に係る設計・工事監理業務の増加傾向が著しい中、多数の案件に係る発注工事の設計・積算業務や契約変更請求業務、入札不調対策に係る関係局との調整業務が発生しており、限られた時間内で対応する必要があったため、超過勤務時間が増加したものである。

施設整備課においては対象職員が9名であった。施設所管所属から依頼される市設建築物整備保全業務は増加して高止まりしている中、工事等の設計・積算・契約関係業務や現場調査・立会、概算算定などの資料作成業務のほか、繰越案件の対応や保守点検・修繕等包括的業務委託に係る事業者や各所属との調整業務が輻輳し、限られた時間内で対応する必要があったため、超過勤務時間が増加したものである。

区画整理課においては対象職員が1名であった。部の予算・決算の総括、土地区画整理事業の補正予算確保に向けた調整を含む事業費執行及び事業進行管理、国土交通省所管事業に関する会計検査対応、個人施行等に係る土地区画整理事業の認可等業務が輻輳し、限られた時間内で対応する必要があったため、超過勤務時間が増加したものである。

管理課においては対象職員が1名であった。市営住宅管理システム及び情報連携システムサーバーの機器更新に伴う事業者との調整、市営住宅管理システムの再構築に向けた予算要求、調達支援業務委託にかかる総合評価一般競争入札評価会議の開催等の業務が輻輳し、限られた時間内で対応する必要があったため、超過勤務時間が増加したものである。

超過勤務の縮減については、職員の健康管理の観点から、極めて重要な問題であると認識しており、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、月45時間を超える場合の事前報告の徹底により業務の状況把握に努めるとともに、ノー残業デーにおける定時退庁の呼びかけ、管理監督者への指示・指導等も実施しているところであり、業務執行の一層の効率化等により縮減に努めている。

これにより、令和7年度の局全体の超過勤務時間については、12月末時点で約39,500時間であり、令和6年度より約2600時間の減となっている。また、一部の部署で超過勤務時間が増加している状況であるものの、局の約半数の部署では取組の効果が現れており、減少している。

超過勤務の偏りがなくなるよう、今後もより一層効率的な業務執行に努めることにより、超過勤務の縮減に努めてまいらる。

支部 ⑥

局は「超過勤務の縮減については、職員の健康管理の観点から、極めて重要な問題であると認識しており、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、月45時間を超える場合の事前報告の徹底により業務の状況把握に努めるとともに、ノー残業デーにおける定時退庁の呼びかけ、管理監督者への指示・指導等も実施しているところであり、業務執行の一層の効率化等により縮減に努めている。」と回答をしているが、局全体では昨年度より約2,600時間減少しているものの、12月末時点で、依然として300時間を超える超過勤務を行っている職員がいる職場が現存しているのはなぜか。この点について局の認識を伺いたい。

超過勤務にかかる状況について、恒常的に繁忙状況が生じている部門が固定化しており、一部の職場において改善がみられない状況が継続している。そのような中、新たに労使合意を行った超過勤務時間数の上限設定や、年次有給休暇にかかる総務省からの通知を踏まえた取り扱いが、2019年4月から実施されている。しかしながら、職場によっては恒常的に繁忙状況に置かれてい

ることから1日単位の休暇の取得が難しいことや、超過勤務時間数の制限が、結果として、いわゆるサービス残業につながることも危惧されており、各所属への適正な要員配置が必要である。

支部は、このような事態が発生している状況で、抽象的な局の姿勢の説明を求めているのではなく、先ほども述べたとおり、2025年度末および2026年度に向けた、超過勤務の縮減を図るための局の具体的なとりくみについて、説明を求めているのであり、この点を踏まえた回答を求める。

また、2025年度は人事発令や退職など、度重なる年度途中での異動や退職があり、当該職場においては、業務執行体制に欠員が生じ、職員の勤務労働条件に影響が及んでいると認識している。

さらに、一部の職場からは組織としての技術の承継が伴わず徐々に弱体化が進行しているように感じる職場があり、他の職場への業務負担の影響がでてるように感じているが、この点についても局の認識を伺いたい。

局 ⑥

過度の超過勤務については、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、職業生活と家庭生活等の調和にも影響が生じるなど、極めて重要な問題であると認識している。

また、超過勤務時間数の上限や、年次有給休暇にかかる取扱いを踏まえ、業務執行の一層の効率化等を図っていく必要がある。

そのため、施策・事業の再構築等の取組や事務の簡素化による見直し等を一層推進するとともに、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。

しかしながら、それでもやむを得ず超過勤務が生じる場合には、その必要性を十分精査し、管理監督者による事前命令、事後確認の徹底などを図るとともに、サービス残業などが行われることのないよう適正な労働時間の管理に努めてまいる。

また、年度途中の異動及び退職については、業務執行体制に欠員が生じ、各職場に負担を強いるところであるが、適正な業務執行体制が確保できるよう努めてまいる。

さらに、技術の承継のために、一級建築士・二級建築士資格取得を目的とした研修の実施のほか、「大阪市建築職員の資格取得に要する費用の支出に関する要綱」に基づく資格取得支援として、手数料に加えて講座受講料を負担するなどの対策を講じており、今後もこのような取り組みの継続に努めてまいる。

支部 ⑦

局も認めていることだが、長時間労働が組合員の心身に与える負担は軽視できるものではない。労働安全衛生の観点から、超過勤務の縮減については局の主体性のもとで責任を持ったとりくみが不可欠であることから、有効な超過勤務の縮減策の策定と、その確実な実行を強く求める。また、業務のやり方などについても、現場組合員の意見を聞き検証しながら進める必要があると認識していることから、局の責任ある対応を求めておく。

ただし、その超過勤務縮減のとりくみが、「仕事と人」の関係を鑑みることなく、数字だけを追い求めた結果、サービス残業に繋がるようなことがあれば、支部として局の姿勢を厳しく追及せざるを得なくなることについて、強く申し上げておく。

さらに、年度途中の派遣や異動については、市長指示のもと、災害対応・緊急事態対応として全庁的な対応の中で実施されているとしているが、業務執行体制に欠員が生じ、各職場は相当な

負担を強いられている。この点についても、局の責任ある対応を求めておく。

また、こうした業務繁忙によって、超過勤務の増加や、休暇が思うように取得できなくなるといった状況が、子育てを行う組合員に少なからず影響すると考えている。「仕事と子育ての両立支援」について、局の「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」の議論状況と、局のとりくみについて伺いたい。

局 ⑦

都市整備局では、平成 28 年 4 月に「都市整備局次世代育成支援推進委員会」を「都市整備局ワーク・ライフ・バランス推進委員会」に改組し、「仕事と生活の両立支援プラン（大阪市特定事業主行動計画（後期計画））」に基づく取組を進めている。

「都市整備局ワーク・ライフ・バランス推進委員会」は、各部庶務担当課長の他に、子育て中の職員又は子育て経験者等で構成している。

令和 7 年 3 月に書面開催した委員会において、特に意見等はなかったが、各種制度について継続して周知することが必要と考えている。男性職員の育児休業等の取得実績や各種制度について全職員に周知・啓発を行い、令和 7 年度については 9 名の男性職員が新たに育児休業を取得している。

また、テレワーク制度については職員の多様な働き方のニーズに対応すべく、令和 5 年度より柔軟な運用を可能とする制度改正がなされており、働き方改革の一環として定着してきている。

今後も引き続き取組を進めてまいる。

支部 ⑧

支部が指摘した事項に対しては、局としても基本的に認識をしていただいたものと理解し、2025 年度の業務執行に関わる、超過勤務と子育て支援の課題については一定判断するが、子育て支援については、「仕事と生活の両立支援プラン（大阪市特定事業主行動計画）」に基づく、市全体のとりくみとあわせ、引き続きのとりくみを要請するとともに、繁忙職場が多く見受けられるなか、現場組合員は業務上もさることながら、モチベーションのうえでも厳しい状況にあることを局として十分認識され、さらなる超過勤務の縮減を図るための局の具体的なとりくみについて、引き続き、現場実態の把握と誠意ある対応を求めるとともに、本日確認された内容についての履行を強く要請する。

2026 年度の業務内容および業務執行体制については、本日の交渉で明らかにされていないところであり、支部としても求めている内容もあることから、申し入れ内容も含め、年度末までの早い時期に回答するように求めるとともに、2026 年度の執行体制の確立について、局はこの間、管理運営事項としているが、個々の組合員の業務量が増大している状況や恒常的に超過勤務が発生している職場が存在している状況において、超過勤務に至る原因の解明と具体対応はもとより、業務の簡素化や効率化は必要不可欠であることも十分認識し、局の誠意と責任ある対応を求めておく。

また、組合員の勤務労働条件に変更を与える事項については、交渉事項として誠意をもった対応を行うよう再度申し入れ、本日の申し入れに関する団体交渉については終了する。