

## 議事録

(令和3年度の要員確保に関する申し入れ)  
[大阪市職員労働組合鶴見区役所支部・団体交渉]

日 時 令和2年11月4日(水曜日) 17時45分から 18時30分  
場 所 鶴見区役所4階402会議室  
出席者 所属 高嶋総務課長 西久保係長  
組合 中村支部長 當麻副支部長 徳副支部長 松本書記長

### (組合①)

それでは「2021年度の要員確保」について申し入れを行う。

### <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。

我々、区役所現場で働くものとしては、市民サービスの確保は極めて重要な課題であり、安易な切り下げは許されるものではないと考える。まして、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り、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ると認識している。

この間繰り返し申し上げてきたが、各現場において、コンプライアンスや服務規律の徹底については声高に叫ばれてはいるが、そこで働く者の労働条件については決して守られているとは思えない状態にある。職場のワークルールもコンプライアンスと同様、当たり前前に守られるべきルールであり、その履行は当然所属の責任において行われるべきものである。

この間、ワーク・ライフ・バランスの推進を名目として超過勤務の縮減もしきりにうたわれているが、業務がスクラップされず、また必要な要員配置もされない現状においては、かえって現場に負担を強いる結果ともなっている。さらに、法令に基づいた休憩時間も十分に取れない職場も現出し、「仕事と人の関係」の上に立った業務執行体制の構築がなされたのか市側・所属としての使用者責任を厳しく問わざるを得ない。言うまでもないが、職場における業務の遂行が、超過勤務の増加や年次有給休暇等の未取得日数の増加といった労働環境の悪化の上に成り立つものではない。

この間、要員問題については「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じて労使決着をめざしてきたところである。2021年度業務執行体制の構築や改編に伴

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。また、結果として勤務労働条件に影響を及ぼさない場合であっても、執行体制の改編などを行った場合については、「仕事と人」の関係整理等、所属として責任を持って判断がなされた経緯とその内容について十分な情報提供を適切な時期に行うよう求める。

そのうえで、所属としての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、令和3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申し入れを受けたところであるが、令和3年度における業務執行体制について当区の考えを示したい。

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。

また、平成24年7月に策定した「市政改革プラン」等において、歳入の確保、施策や事業の聖域なきゼロベースの見直し、徹底したムダの排除などに取り組み、収入の範囲で予算を編成することを基本とする規律ある財政運営を進めてきた。

また、平成28年8月に策定した「市政改革プラン2.0」においても、歳出の削減等、ムダを徹底的に排除し効果的・効率的な行財政運営をめざしたこれまでの取組を継続しながら、ICTの活用や職員の能力を最大限引き出すことで質の向上を図る改革を進めてきた。

しかしながら、「今後の財政収支概算（粗い試算）[2020（令和2）年3月版]」によれば、期間を通じて通常収支不足が生じており、特に、期間終盤では、高齢化の進展や障がい福祉サービス利用者の増加等に伴う扶助費の増や、投資的事業の財源として発行する起債償還の増等により、通常収支不足が拡大する見込みとなっている。

また、「令和3年度 市政運営の基本的な考え方」においても、令和3年度予算編成については、行財政改革を徹底的に行い、補てん財源に依存することなく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みを進めることとしている。

さらに、令和2年4月に策定した「市政改革プラン3.0」においても、柱の1つとして、効果的・効率的な行財政運営が掲げられ、質の高い業務執行や施設・事業の適切なマネジメントとともに、人員マネジメントの推進、未利用地の有効活用等による効率的な行財政運営に取り組むこととしている。

スリムで効率的な業務執行体制をめざしつつ、ますます複雑・多様化する市民ニーズや地域社会の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。

## （組合②）

ただ今、所属から「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」とした基本的な考え方が示された。この間、施策や事業のあり方について具体的考え方が明らかにされぬまま、一方的に職員数の削減計画達成に向けた数字合わせともいえる「人員削減」が推し進められているが、極めて問題であることを強く指摘するとともに、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ると認識している。

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く、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と認識しており、所属として「仕事と人」の関係整理にもとづいた、慎重な検討と、それに見合った要員配置を行うよう強く求めておきたい。

また、改めて交渉のあり方について所属の認識を確認しておきたい。そもそも、地公法55条には、適法な交渉事項について適法な交渉の申入れがあったときは、当局はその申入れに応ずべき地位に立つとされている。少なくとも、来年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保に関する申し入れは、こうした「適法な交渉」に該当することから、我々からの申し入れに対して、地公法にもとづいて団体交渉に応じるのは当然と考えており、所属としての確認を求める。

そのうえで、何点かにわたり我々の考え方を示しておきたい。

1. まず、今年度の業務執行体制について、昨年度末の交渉時に所属から「職員の勤務労働条件に影響を与えない」との回答がされ、その考え方にもとづき、本年4月に職員配置がなされてきたところである。現在、すでに6ヶ月を経過しているが、現時点における職員の勤務労働条件への影響について所属としての認識を明らかにされたい。
2. 近年の要員交渉において、所属側からは判断に至る十分な情報提供はされず、「勤務労働条件に影響を与えない」という一方的な見解のもと、年度末に単に執行体制構築にかかる「結果」についてのみ述べられており、連年、大綱了解に至らない結果となって

いる。勤務労働条件への影響を与える範囲については「方針が決定」した後では遅きに失しており、回答の根拠となる資料や書面を一切提示しないような行為も、交渉においては許されるものではない。「根拠資料」として交渉中または事前に、当然示されるべきものと考えているので、強く指摘しておく。そのうえで所属側には、このことをふまえて、今後誠意ある交渉・協議を行うよう強く求めておく。

3. 各区において、区長マネジメントによる区政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。
4. 新型コロナウイルスの影響に関わって、区役所においても感染症対応業務をはじめ、生活保護業務や生活困窮事業業務、また臨時定額給付金支給に関連したマイナンバーカード交付業務など、業務量が増加している状況である。現状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をきたさないための十分な要員配置を求めたい。また、来庁市民や職員の感染症予防対策に万全を講ずることと同時に、市民サービスに影響を与えることなく、また一部現場に負担が集中することのないように責任ある体制確保等を行うよう求めておく。
5. 区役所における職員の適正配置について、昨年に引き続き、区長会議において検討が進められている。仮に区役所職員総数が変わらない中で適正配置が実施された場合、区役所「間」での「要員数の綱引き」といった状況を招くこととなり、現場混乱をきたすことが危惧される。また職員数が減員されれば、職場に労働過重を招き、それによって市民サービスの後退につながるものが危惧される。区役所の業務執行体制に大きな影響を及ぼすことから、時期を逸さない適宜の情報提供など所属の丁寧な対応を求めるとともに、労働過重や市民サービスの後退、現場混乱を生じさせないように区長会議等への働きかけなども求めたい。
6. 本務職員に代わる再任用職員の配置については、再任用を希望する職員が、これまで培ってきた能力・知識・経験を十分に発揮し安心して働き続けることが出来る労働環境の整備が必要と考えている。また、その一方で、職域の開発については、共に働く現役世代も安心して働ける環境づくりが必要であり、所属としても主体的に検討するなどとりくみを求めておく。

7. 「事業担当主事（補）」への転任制度については、その職域を限定していることなどもあり、我々としてもそれぞれの現場における業務実態を踏まえた責任ある対応が必要であると考えており、所属責任が十分果たされるよう求める。また、現業職員の事務転任後の配置などの取り扱いについても丁寧な対応を求めている。
  
8. 福祉五法業務に関わる課題については、各区において区長マネジメントによる人員配置が行われている現状があるが、我々としては 24 区ベーシックに行われるべき業務であると認識する。特にこの業務に関わる要員問題については、個別業務量を精査し業務量積み上げにより体制確立をはかってきた経過もあり、本来、社会福祉・保障制度の変革等に伴う現場への影響を踏まえた対応が必要であることは言うまでもない。所属として責任ある対応を求めている。

また、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び関係者会議など、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。業務量に見合った体制整備が必要であることから、この間行われてきた人員配置の検証も踏まえ、今後も所属としての責任ある対応を求めている。
  
9. 生活保護実施体制に関わっては、区長マネジメントに基づく要員配置ではなく、全区的な配置基準によって配置されるものであると認識している。そのうえで生活保護現場においては、ここ数年来、債権回収に関わる業務や生活保護の適正実施への対応などの繁忙実態が顕著である。所属に現場実態を踏まえた丁寧な対応を求めるとともに、配置基準そのものが実効あるものとなるよう関係局に対して強く働きかけるよう求めるものである。また、4 条任期付職員の任用については、すでに導入以降 11 年が経過しようとしており、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、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。

10. 区役所における窓口現場の特徴でもあるが、開庁前の準備作業や閉庁後の整理作業に関わっては、必要な準備や整理作業は当然業務であるとともに労働条件が担保されるべきであり、決して職員の「自発性」に頼るものではないと認識している。所属として、現行の職場実態を把握したうえで、問題解消に向けた責任ある対応を求めている。
11. 先に述べた「区役所間の職員の適正配置」の課題、さらに、この間のマイナンバーにかかわる業務や大規模災害時の職員派遣、空き家対策事業、その他全区で実施される新規事業等については、それらの業務の内容や要員配置の検討が区長会議や関係局で行われている。これら 24 区役所全体の勤務労働条件に影響を及ぼすこととなる業務課題については、支部・区所属ごとでの対応は自ずと限界が生じることから、24 区役所に共通した課題について交渉委任を受けた区役所支部連絡協議会と関係局がしかるべき時期に課題整理や交渉を行うべきであると認識する。所属として、市側・関係局への働きかけなどを含めた対応を強く求めている。
12. 近年続発する大規模災害に関わっては、発災時の初動体制について、交通網の停止などにより体制確保が困難な状況が明らかになっている。災害時に耐え得る体制の強化や、直近参集などの機能、さらには災害時における経常業務体制の在り方、引き続き被災者への対応等を含め、現場実態を踏まえた検討がさらに求められていることから、所属としてもさらに実態把握しつつ、市側・関係局への働きかけなどを含めた対応を強く求めている。一方、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・支援等も想定されることから、勤務労働条件に影響が生じる事項に関わって、十分な交渉・協議を求めている。
13. 会計年度任用職員に関わっては、採用予定者数に満たない状況等が生じた経過から、本務職員を配置することを含めた早期改善策等の検討並びに「会計年度任用職員」の採用要件などの見直しを行うことが求められている。区役所においても多くの対象職場・職員が存在していることから、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置することを踏まえつつ、体制確保を行うことはもちろんのこと、現場混乱を生じさせることのないよう所属として責任ある対応を求めている。
14. 超過勤務が多い部署も連年にわたって固定化している。所属として実態を把握しつつ、恒常的な超過勤務について抜本的な解消のための対応を求めておくとともに、具

体的な要員配置を含む実効性ある対応を行なうよう強く求めておきたい。

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。

そのうえで、勤務労働条件に影響を及ぼす内容に関しては、支部・所属間での十分な交渉・協議が必要であると認識しており、所属としても円滑な協議が行われるよう、誠意を持った対応を行うよう求めておきたい。

## （所属②）

ただ今、組合側から、各項目にかかる数点の指摘を受けたところである。

私どもとしても、複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応するためにも、事務の簡素化による見直し・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、課題等に対する検証を行いながら、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。

それでは、各項目にかかる現時点の考え方を申し述べる。

まず、勤務労働条件に関する交渉にあたっては、交渉に関わる必要な資料を提供することは当然と考えており、地方公務員法や大阪市労使関係に関する条例の趣旨を踏まえながら、丁寧に対応していきたい。

・現時点における職員の勤務労働条件への影響については、各課ヒアリングを行うなど状況把握に努めており、勤務労働条件に影響がある場合は十分な協議に努めていきたい。

・労働条件への影響が予定されている新規事業や大きな業務変更については、新たな事業展開を行う際には効率的で効果的な業務執行体制を目指していきたいと考えており、それに伴い職員の勤務労働条件の変更が生じる場合は誠意をもって対応させていただきたいと考えている。

・区政運営については、職員の負担、市民サービスの低下につながらないよう所属として対処していくとともに、勤務労働条件に影響を及ぼすことがある場合は、情報提供、協議させていただきたい。

・新型コロナウイルス感染症にかかる業務量の変化についても、現状把握に努めており、勤務労働条件に影響が生じる場合は、必要な協議を行っていきたい。

・区役所間の職員の適正配置については、本市の状況等を踏まえ、早い段階での情報提供などに努めていきたい。

・再任用の課題については、再任用職員も現役職員と同様に能力を発揮できるような業務に従事することにより、組織力の向上・職場の活性化に繋がるものとしていきたい。

・事業担当主事（補）の転任制度については、本市状況も踏まえながら、丁寧な対応を行っていききたい。また現業職員の事務転任後の配置などの取り扱いについても職場状況を把握する等、丁寧な対応を行っていききたい。

・福祉五法業務については、毎年わたる制度の改変に伴う業務対応など大阪市として対応しなければならない課題も多いことから、職場状況の把握に努めるとともに、関係局とも連携しながら慎重に対応していききたい。

・生活保護事務職員の繁忙実態については、現場実態も踏まえて、丁寧な対応に努めていききたい。一般職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、平成22年度に導入したものであり、業務執行体制の確立にあたっては、事務事業の精査を行いつつ、必要な体制を確立し、市民サービスの低下とならないよう関係所属と連携を図っていききたい。また、公正職務審査委員会からの勧告への対応については、引き続き、職場状況の把握に努めつつ、計画的な対応を行っていききたい。

・窓口現場における準備・整理作業については、職場実態を把握するとともに、勤務労働条件に影響がある場合は、十分協議に努めていききたいと考えている。

・大規模災害に対する対応については、ここ数年、地震や台風等の大規模な災害により本市においても多くの被害が生じており、今後も南海トラフ巨大地震の発生も想定されていることから、直近参集の増員や災害応急対策実施計画の見直し等を行っており、それらもふまえて適切に対応していききたい。

・会計年度任用職員については、引き続き関係所属と連携を図りながら、適切な運用に努めるとともに、職員の勤務労働条件に影響が生じる場合は、丁寧な対応を行ってまいりたい。

・昨年4月に、いわゆる働き方改革関連法が施行され、時間外勤務の上限規制が導入されたところである。

長時間労働は職員の健康を損なうだけでなく、生産性の低下を招くものであり、ひいては市民サービスの低下にも繋がるものであることから、長時間労働の是正、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向け、時間外勤務命令の適正化や時間外勤務内容の把握を行うなど、適切に対応していききたい。

繰り返しになるが、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・事業の再構築等のとりくみとともに、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。

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）

所属から、「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」との考え方が示された。定数配置について所属の責任ある対応を求めておきたい。

また、「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」という考え方が示されたが、この間の要員交渉については、所属からの十分な説明と判断にいたる十分な情報が提示されたとは言い難く、連年、大綱了解に至らない結果となっていることを指摘しておく。加えて、2020年度中についても勤務労働条件に関係する新たな問題が生じれば、所属としての誠意ある対応が必要である。

組合員は、この間の勤務労働条件の大幅な切り下げの中にあっても、市民・区民サービスの第一線で行政の公平性、公正性、継続性の維持のため懸命に努力をしているが、そうしたモチベーションを維持するにも限度があることを市側も認識すべきである。

重ねて申し上げるが、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がはかられないことは言うまでもないことから、誠意ある対応・協議を行うなど、所属としての責任を果たすよう強く要請し、「2021年度の要員確保」にかかる申し入れ交渉を終了する。

以 上