

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3年3月24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)

支部は、11月4日、所属に対し、「2021年度要員確保に関する申し入れ」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、本日については、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)

令和3年度における業務執行体制の改編等に関わる勤務労働条件について、去る11月4日に申し入れをお受けしたところである。

その際にも申し上げたところではあるが、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。

それでは、この間の申し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上げるので、何卒よろしくお願ひしたい。

まず、令和3年度の組織体制については、平成30年度に実施した組織再編に沿った体制を基本とし、退職による補充についても行ってまいりたい。

令和2年度から実施している4歳児訪問事業について、令和3年度職員体制として、令和2年度本務職員未配置区14区への本務保健師の配置とともに、国の「子ども家庭総合支援拠点」設置運営要綱で定める職員配置に基づく最低配置人員（虐待対応専門員）が2名となっている6区に本務保健師を配置することとしており、1名の配置を行ってまいりたい。

超過勤務に対してであるが、長時間にわたる時間外勤務は、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、日常的に効率的な業務の進行管理に十分に努め、時間外勤務を必要最小限にとどめるよう、職員の時間外勤務の状況の把握とあわせて、引き続き、縮減に向けた取組を全庁的に行ってまいりたい。また、ワーク・ライフ・バランスの推進や長時間勤務の抑制をはかるため、令和3年度から総務課教育担当において、学校協議会や青少年育成や社会教育団体関係業務のうち、定例的な対応が必要な業務に限定して、時差勤務を導入したいと考えており、別紙のとおり提案させていただきたいので、ご理解をお願いしたい。

～鶴見区役所総務課（教育担当）職員の勤務時間の変更について（案）の提案～

法令などにより要員の基準が定められている職場に関わって生活保護職場や福祉五法関連職場にかかる勤務労働条件については、本市全体に関わる課題でもあり、所属単独での対応は困難であると考えるが、引き続き、業務内容や業務量に見合った業務執行体制を構築してまいりたい。

保健師や栄養士などの免許職員等については、それぞれの業務で、その専門性を生かした職務執行を行っていることを認識している。今後も各職場実態の把握に努めながら職員配置等について関係局との協議を図ってまいりたい。

4条任期付職員については、市全体に関わる課題でもあり、所属単独での対応は困難であると考えるが、市民サービスが低下しないよう関係局と連携を図ってまいりたい。

「会計年度任用職員」については、関係局とも調整を行いながら、適切な運用を図ってまいりたい。一方、この間フルタイム期間の長期化等にもならない、再任用短時間職員の任用が困難となっており、令和2年度に続いて、令和3年度においても欠員が生じる見込みとなっており、業務の整理を行いながら会計年度任用職員化も検討を行っていききたい。

新型コロナウイルス感染症拡大防止の対応については、マスク着用や健康観察の徹底をはじめ、共用物品の消毒、常時換気等、職場における感染症対策はもとより、時差勤務の特例導入や特別休暇の付与なども実施しているところである。また、疫学調査については、現場に長期間にわたり負担をいただいているところであるが、特定の職員のみ業務が集中しないよう引き続き丁寧な対応を行ってまいりたい。加えて職員に感染者が発生した場合の対応についても、区長会や所属において検討・実施を行っており、職員や来庁者の安全確保はもとより、必要な市民サービスに支障をきたさないよう取り組んでまいりたい。

大規模災害に対する対応については、引き続き、関係局とも連携を図りながら、適正な業務執行体制を確保してまいりたい。

区長会議の「各区役所の職員配置数について（提言）」について、当区は現状維持区となっているものの、最初に申しあげたとおり、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、必要な業務執行体制を構築しなければならないと考えているので、よろしくお願ひしたい。

いずれにしても、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実施していくものであるが、職員の勤務労働条件に変更が生じる事項については、誠意を持って対応してまいりたい。

（組合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から聞き取り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。

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」においての「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。

総務課教育担当において導入される時差勤務においては、ワーク・ライフ・バランスの推進や長時間勤務の抑制につながるのであれば、導入は一定理解できる。しかし、先に導入された市民協働課においては、時差勤務導入後も超過勤務により対応を行っている場合があることを確認している。

「仕事と人」の関係整理を基本に、職場混乱が生じないように必要な要員配置を行うなど、所属の責任のある対応を求めておく。

今年度新たに設置された「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。人事担当及び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量の増加について、所属として実態把握や検証を行い、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。新型コロナウイルスワクチン接種体制による影響が懸念される中、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。

災害対応にかかわって、「関係局とも連携を図りながら、適正な業務執行体制を確保する」との考え方が示されたが、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。

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。

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とともに、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、今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、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。

窓口業務委託に伴って、市民サービスの低下や職場混乱が生じることはあってはならないことと認識しているが、当区においては窓口の待ち時間が長時間化により待合室が混雑するなど、市民サービスが低下しているのではないかと考えている。市民サービスの低下

や職場混乱等が生じた場合は、原因の分析に加え、それが窓口業務委託化に起因するものであれば、現場への働きかけや、さらに必要な要員配置を行うことなど所属として責任のある対応を求めておく。

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、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ている。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、生活保護業務や生活困窮事業、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、業務量が増加した現場が顕著となった。現場実態に基づいた所属としての認識を求めるとともに次年度に向けた業務執行体制の中で、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ておく。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、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。

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)

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。

各区役所の職員配置数について（提言）については、先ほど申し上げたとおり、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、必要な業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

総務課教育担当における勤務時間の変更については、提案の趣旨を踏まえ適切に運用してまいりたいと考えているので、よろしくお願ひしたい。

会計年度任用職員の導入にかかる事務については、区役所採用の職員については、従前から募集や任用時の事務や再度の任用時の事務手続きを区で行ってきたが、局採用の職員について、採用時のシステム入力や提出書類の管理等を行う必要があるが、勤怠管理や給与支給については総務事務システムを介して行うこととなることから、事務の簡素化につながる部分もあると認識している。また、人事考課については、再度の任用手続きにも活用することとされていることから必要とされているが、本務職員に比べ簡易なものとしており、引き続き円滑な制度運営が行えるよう必要な対応を行ってまいりたい。

選挙事務については、臨時執行体制を見据えた兼務発令や、選挙1班経験者を補助員として委嘱する等により体制整備を行ってきたところである。局室からの応援職員について、昨年の住民投票時には、投票所に加え期日前投票事務への応援を依頼する等しており、引き続き、関係局とも連携しながら所属の責任において、必要な執行体制を構築しなければならないと考えている。

災害対応については、令和3年度に会計年度任用職員を新たに雇用し、地域における訓練の充実や災害時のマニュアル整備等を行うこととしており、必要な対応ができるよう取組を行っていきたいと考えている。

福祉五法現場については、法改正等に伴う業務対応に加えて、大阪市全体として対応しなければならない課題も多くあることから、関係局と連携しながら適切に対応してまいりたい。令和2年度にも区政の充実支援のための業務執行体制の確保の観点から、子育て支援担当に1名の増員を行ってきたところであり、引き続き必要な対応に努めてまいりたい。

4条任期付職員については、先ほど申し上げたとおり、引き続き関係局と連携を図ってまいりたい。

生活保護の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ついては、公正職務審査委員会の勧告を踏まえ、関係局とも連携しながら体制整備を行ってきたところであ

る。こうした中、令和2年10月に福祉職員の人材育成と質の高い市政運営の実現をめざして、「大阪市『福祉職員』人材育成方針」が策定されたところであり、引き続き関係局と連携しながら必要な対応を行ってまいりたい。

住民情報業務等の委託については、昨年度の業務委託契約更改にあたっては、責任ある業務引継ぎや必要な人員配置、満たすべきサービス水準等を事業者に求めているところであり、引き続き適切な対応を行ってまいりたい。

マイナンバーカードの交付体制については、令和2年度は、臨時的任用職員や会計年度任用職員の配置を行ってきたところであるが、令和3年度においても、引き続き会計年度任用職員の配置を行うこととしており、必要な体制確保に取り組んでまいりたい。

「マイナポイントを活用した消費活性化策」にかかるマイナポイント特設ブースについては、令和3年9月末までの事業延長にあわせて引き続き設置されることとなり、3月に庁舎1階行政情報コーナーに移設を行ったところである。関係局や事業者、窓口サービス課とも連携しながら必要な対応を行ってまいりたい。

メンタルヘルスについては、ストレス調査の結果等を踏まえ、職場状況等を把握し各種研修の実施など職員安全衛生委員会・産業医とも連携しながら取り組むとともに、風通しの良い職場づくりに努めてまいりたい。

新型コロナウイルス感染症拡大にかかる業務対応についても指摘されているが、今後予定されているワクチン接種への対応も含め、関係局や区長会とも連携しながら、必要な業務執行体制を構築してまいりたいと考えている。

いずれにしても、事務事業の実施や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実施していくものであるが、職員の勤務労働条件に変更が生じる事項については、誠意を持って対応してまいりたい。

(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。

以 上