

令和 7 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
大阪職員労働組合淀川区役所支部との団体交渉

日時：令和 7 年 3 月 18 日（火） 17 時 30 分～18 時 05 分

場所：淀川区役所 5 階会議室

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、副支部長、書記長

（組合①）

支部は、昨年 10 月 9 日、所属に対し、「2025 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 7 年度の要員確保にかかる課題については、10 月 9 日に申入れをお受けしたところです。

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・D X の推進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ます。

つきましては、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 7 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ます。

令和 7 年度の制度改正による事務取扱の変更や新規事業は予定されていませんが、仮に発生した場合は、職員の過重労働につながらないよう所属として責任を持って対処します。

さらに、「地域課題の解決」のために「事業担当主事（補）」を平成 27 年度より各担当へ配置し、平成 31 年度からは市民協働課、令和 2 年度は窓口サービス課住民登録担当、令和 4 年度は窓口サービス課保険担当および保健福祉課子ども教育担当に配置してきたところです。令和 7 年度についても所属責任を踏まえ取り扱ってまいります。

また、昨年度と同様に、より効果的・効率的な組織マネジメントの取り組みとしての見直し（い

わゆるシーリング)については、令和7年度も実施しません。

次に、区長会議などで検討が進められてきた区役所間の職員配置におけるアンバランスの是正に向けた取り組みについて、次年度の区間調整は実施しないこととなりましたが、多様な行政需要に的確に対応すべく、適切で効率的な業務体制の構築と運営に、着実に取り組んでまいります。

令和6年度中の退職に伴う欠員及び昇任に伴う欠員につきましては補充してまいります。

事務の見直しやそれに伴う会計年度任用職員等の配置の際にはその都度、支部と協議しながら、職員の過重労働や市民サービスの低下に繋がらないよう責任を持って対処いたします。

その他の新規事業の取り扱いについては、管理運営事項として自らの判断と責任において行うこととします。

マイナンバー関係業務については今年度13名の会計年度任用職員が配置されていますが、令和7年度は14名の会計年度任用職員が配置予定となっています。また、令和7年5月26日に改正戸籍法が施行されることに伴い、今年度1名の一般任期付職員および会計年度任用職員11名が配置されることとなっています。引き続き適切な業務執行体制となるよう丁寧な対応をしてまいります。

超過勤務に関わっては、所属としても、円滑な業務執行への影響だけでなく、職員の健康管理の面からも影響は大きいものと認識していることから、これまで以上に超過勤務の削減に努めるとともに、適正な業務執行体制の確保に取り組むこととします。また、勤務命令がない状態で職場に一定時間在留し、打刻時間と整合性のない時間帯に業務を行う職員については、コンプライアンスの見地からも、今一度職員にも意識をいただくとともに、所属の責任として適正な超過勤務の運用を進めていくこととします。

また、区役所における開庁に向けた必要な準備や整理作業は、当然業務と認識しており、その業務量に応じて適切に対応いたします。

地域福祉関連業務に関わっては、この間業務量積算方式で体制を確立した経過がありますが、障がい福祉サービス・虐待防止・DV関連業務・子育て支援業務など行政ニーズの増加や連年に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く、所属として適正な要員配置について今一度慎重に検討を重ねることとします。

次に、生活保護実施体制に関わって、引き続き、業務内容や業務量に見合った業務執行体制を当該課と協力しながら構築してまいります。なお、令和7年度はケース数の増により、CW配置数が1増となりました。しかしながら、配置される要員については区長マネジメントでは対応することができないため、所属支部交渉では限界があると認識しています。所属として、関係局に対して責任ある対応を求めていくこととします。

また、平成30年11月26日付けの大阪市公正職務審査委員会による生活保護実施体制における社会福祉主事の有資格者配置への改善勧告について、令和7年度から生活支援担当の有資格者の充足率を100%とする必要があります。引き続き関係局と連携しながら取り組んでまいります。

これまでの大阪北部地震、台風21・24号、南海トラフ地震臨時情報発表など様々な災害対応やコロナ禍におけるワクチン集団接種会場の運営など、組合員(職員)のご協力により円滑な対応ができたことに感謝しています。引き続き所属として十分に職員の健康面も配慮しながら勤務労働条

件の確保はもとより、業務執行体制の確保に努めてまいります。

次に令和２年度より「会計年度任用職員」の任用が実施されましたが、業務を補完する重要な要員であることから業務に支障がないように業務執行体制の確保を行ってまいります。

令和７年度に向けた新たな業務民間委託化については予定していませんが、新たに検討を行なう場合は、年度途中であっても所属として丁寧な対応を行ってまいります。

（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。

「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（人事評価・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ている。人事担当等での業務の増加や、各課における人事評価や総務事務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を行いつつ、体制整備を含めて責任ある対応を求めている。

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、期日前投票事務については全課、ポスター掲示場関連事務については市民協働課、選挙時啓発・広報および選挙公報については政策企画課、公営施設使用の個人演説会関連事務については保健福祉課こども教育担当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いる。

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いる。

災害対応に関わって、申し入れに対する所属回答として「BCP 機能の強化とともに勤務労働条件の確保に向け、十分な協議に努めてまいりたい」「市民サービスの低下をきたすことのないよう、所属において執行体制を確保してまいりたい」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いる。

昨年１月１日発災の能登半島地震では、家屋の倒壊、火災、津波などにより多数の被害が発生し、本市区役所職員も主に避難所運営支援業務に従事するため、被災地へと派遣されることとなった。

大規模災害発生時においては、かねてより区役所職員の現地派遣・支援等が想定されているものであり、職員の勤務労働条件確保のためにも災害派遣時の十分な勤務体制の早期の確保が必要となることについて、十分認識すべきであると考えます。今後も引き続き災害発生時における派遣職員の勤務労働条件はもとより、派遣元現場の業務執行体制の確保に関わって、十分な交渉・協議を求めている。

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。さらに改正児童福祉法によりこども家庭センターが新設されたほか、業務においてもさらに DV 対応や保育担当業務をはじめ、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。

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。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いる。

この間、窓口業務委託の更新時において、随時、業務の増加に伴う対策、いわゆる「運用変更」がはかられてきている。支部として、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いる。一方、業務委託開始から 10 年以上が経過する中、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。業務量増に伴う事業者との契約内容の見直しにより、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。また、改正戸籍法の施行により、戸籍への読み仮名記載の法定化に関連する事務について、担当者は今後想定される業務量増大に対して不安感を抱いている。市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにする為の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いる。

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、次年度についても継続して会計年度任用職員の配置が示されているが、引き続き事務スペースの確保の課題、さらには管理監督者も含めた区職員の関与も含め、当区に対応に関わって説明を求めたい。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、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いる。

また、職場におけるあらゆるハラスメント対策についても、相談体制の更なる充実など、防止に向けた取り組みの充実をはかるよう求めている。

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）

ただいま、支部から数点にわたりお受けした質問に対し、現時点での所属の考え方をご説明させていただきます。

まず始めに、会計年度任用職員の労務管理に係る業務は、総務事務システムへの入力など、庶務関係の業務量が非常に増加しています。所属の責任において業務に支障をきたさないよう対応してまいります。

選挙事務については、この間、選挙の都度、各局からの職員の応援を受け、選挙執行体制を構築してきています。投票事務について区職員のみで対応できない場合については、引き続き市選挙管理委員会を通じて、各局より応援を受け選挙業務の執行管理体制を構築することといたします。なお、応援職員については投票業務の研修等を実施し、業務を執行することといたします。選挙執行本部体制、とりわけ選挙第1班の班編成については、所属の責任において各課の業務に支障をきたさないよう対応してまいります。

「区独自事業」については、引き続き所属責任により業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築してまいります。

次に、災害対応についてですが、大規模災害発生時の行政運営は人手不足をはじめ様々な課題により厳しい状況にありました。これまでの経験から一部の担当職員に負担が集中しない様に

「避難所業務」「被災証明業務」の特例体制を構築し運用していますが、業務継続計画（BCP）における「職員参集予測」や「職員参集率に応じた業務詳細一覧」も活用しながら、引き続き

き十分に対応できる体制や勤務労働条件を確保してまいります。

また、能登半島沖地震のような大規模災害発生時には、区役所職員の現地派遣・支援等が想定されますが、有事の際には派遣職員の勤務労働条件および派遣元現場の過重労働をきたさないよう所属として対応することとします。

次に、地域福祉関連業務に関わって、ご指摘のとおりこの間業務量積算方式で体制を確立した経過がありますが、虐待防止・DV関連業務など行政ニーズの増加や連年にわたる制度の改変に伴う業務対応などが行われており、適正な要員配置の検討など大阪市として対応しなければならない課題も多く慎重に対応していくこととします。とりわけ、子育て支援業務体制は、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、DV対応や保育所担当業務をはじめ、業務量が年々増加していると認識しており、こども家庭センターの運用も含め、所属責任として十分に対応できる体制や労働条件を確保してまいります。

また、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については、関係局とも連携しながら、現場混乱を招かないよう対応するとともに福祉五法業務やその他の業務においても発生した場合は同様に対応してまいります。

次に業務委託を行なっている窓口サービス課の住民登録窓口業務については、いわゆる区役所DX推進事業、改正戸籍法の施行により一時的に業務量の増が見込まれており、引き続き、所属責任において現場実態を踏まえつつ業務執行体制の確保とともに職場の混乱をきたさないように適切に対応してまいります。

また、マイナンバーカードの普及に向けた体制については、次年度は14名の会計年度任用職員を現事務室内スペースに配置し、業務を実施することとしますが、所属責任として現場混乱を生じさせない業務実施体制の確保や職場環境整備に努めてまいります。

メンタルヘルスの課題は、その職場のみならずその職員、その家族にも大きな影響を与える重要な課題であり、衛生委員会等を通じ、職員が安全で安心して働ける職場づくりを所属として責任を持って対応していくこととします。

その他の事項については、ご指摘の内容を踏まえて、職員の勤務労働条件を確保できる業務執行体制の構築を行なってまいりますのでよろしくお願いします。

(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業務委託での業務量増に伴う対応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、本日の所属回答は主に執行体制構築にかかる「結果」について述べられたものであり「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 2025 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。