

財政局財務部財務課総務担当課長以下、財政支部支部長以下との予備交渉

## 令和7年2月13日（木曜日）大阪市職員労働組合財政支部との交渉の議事録

（支部）

2025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、予備交渉の場であるが、申し入れを行う。

行政業務に見合う執行体制の確立は、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必須である。また、業務執行体制の変更については、「仕事と人」の慎重な整理関係と、それに見合った要員配置が必要である。

いずれにしても、2025年度の業務執行体制の内容によっては、職員の労働条件に大きく影響することから、地方公務員法第55条にもとづいて、勤務労働条件の確保に関する申し入れを行うので、交渉事項として誠意を持って対応するよう求める。

### <「申し入れ文」手交>

- ① 2025年度に執行予定の事務事業と執行体制を早期に明らかにすること。
- ② 2025年度事務事業の執行に必要な要員を確保すること。
- ③ 職場環境改善や事務改善等、職員の労働諸条件の向上に、今後引き続き対処すること。
- ④ その他、業務の繁忙要素など、勤務労働条件に影響を与えるすべての問題について、支部との十分な協議を行うこと。

以上。

申し入れにあたって、所属の基本的な認識を質しておく。

大阪市においては、この間「市政改革プラン」により、大幅な事務事業の見直しや機構改革、経営形態の見直しや民営化への流れが具体化されている。

来年度に向けた人員マネジメントについては、「市政改革プラン」に基づき、多様化する市民ニーズへの対応や大阪の成長の実現のため、市民の安全・安心を支える持続可能な行財政基盤の構築へ向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。

このような情勢の中、局の要員配置については、事務事業の再構築や組織執行体制の改編、さらには市民サービスの低下や勤務労働条件の後退につながらないように、局の事業運営と業務執行体制や危機管理・災害対策を見据えた要員の配置を基本とすべきであり、法令遵守はもとより、「仕事と人」の関係に基づいた具体業務の精査を十分に行い、職制責任の責務として円滑な業務執行を確保する必要がある。

財政局内においても、勤務労働条件に影響を及ぼさないとして度々業務執行体制の変更が行われているが、実際には年々組合員への負担が増加傾向にあるのではないかと非常に危惧しているところである。

支部としては、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

置は必須であり、職場における業務の遂行が、超過勤務の増加や、休暇の未取得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あってはならないと考えている。よって、業務執行体制の改編や特段の事情により緊急対応が必要な場合の応援配置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事前に詳細な情報提供を行うよう求めるものである。

その上で、これまでの経過を踏まえた、次年度要員確保の考え方を明らかにされたい。

なお、支部として、現時点でのそれぞれの職場における主要な課題について、所属の責任ある対応を求め、次のとおり口頭での申入れを行う。今後、この内容については、支部との十分な意見交換・協議を行いながら進めていきたい。

まずは、すべての職場の共通事項として、各職場において十分な要員が確保されていないと考えている。「市政改革プラン」においては「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、現在、大阪市 DX 戦略アクションプランなどで行政手続きのオンライン化が急速に推し進められており、その移行期は煩雑な業務が多く発生することや、この間経験した新型コロナウイルス感染症拡大による突発的な業務対応等により、改めて大阪市総体として要員不足が明らかになっている。これは市民の健康や生命を守る観点からすると破綻しており、支部としてはこれまでも危機管理・災害対策を見据えた要員配置や、欠員へのすみやかな職員補充を所属に求めているところである。近年多く発生している災害対応や今後想定されている南海トラフ地震等の災害対策を考えれば、「非常時」の状況に対応できる業務執行体制とは言い難いと考えているが、所属の考え方を明らかにされたい。

次に、産休・育休に加え、長期休職等に伴う欠員も継続的に発生している。病気等により休暇を余儀なくされる組合員が後を絶たないのが現実であり、もともとの要員不足に加え、欠員による負担増加で現場の組合員は疲弊している。一方で、令和5年3月に策定された「大阪市働き方改革実施方針」に基づく安心して働くことができる魅力ある職場の実現に向けた取り組みの一環として、長期休業に伴う欠員対応を本務職員で行うことができるようになった。これらを踏まえ、産休・育休及び長期休職等に伴う欠員対応についてどのように対応していくか、所属の考え方を明らかにされたい。

支部としては、要員の減少により職場全体に余裕がなく、職員間のコミュニケーションが十分にとれていないことが原因としてあると考えており、さらなる休職者、退職者が出てくるのではないかと危惧している。風通しがよく、また、気持ちよく仕事ができる職場作りに向けて、職制の努力をお願いするとともに、この点については、支部も連携して取り組んでまいりたい。

次に、休暇の取得についてである。例年の年次休暇取得状況を見ると、部署によって取得日数に差が見られる。また、部署内においても一部の職員への事務の集中等が原因で取得日数にばらつきがあるところもある。毎年異動によって配置される人員が異なるにもかかわらずこのような傾向が見られることから、業務量や休暇取得のしやすさなど、その部署や内部の事務分担に特有の事情が原因ではないかと考えている。休暇の取得は、私たち労働者に与えられた当然の権利である一方、職員の仕事と生活の調和を推進する立場として、所属にも計画的に休暇取得させる責任がある。年次休暇や夏季休暇、子の看護休暇を

はじめとする各種休暇制度等について、これまで以上に誰もが取得しやすい環境づくりについて、各部署において取り組むよう強く求めておくとともに、要員不足によって休暇取得が困難な状況にならないよう十分な要員配置を求める。

次に、定年の段階的引き上げに伴う新規採用者数や職場年齢構成への影響についてである。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と思うが、新規採用者が入らない又は極端に少ない年があると、職場内の年齢構成に偏りが生じ、業務の長期的な安定稼働に支障が出ないか危惧しているところである。財政局において新規採用者の配置に係る計画等があるのか、その考え方を明らかにされたい。

次に、財務部の業務執行体制についてである。

財務部においては、経常的な繁忙職場として、とりわけ冬場の予算編成時期については超過勤務が増大する状況にある。部として業務量や超過勤務の平準化が一定図られてきており、次年度以降は予算編成システムの通年稼働等によりさらなる事務の効率化も見込まれると支部としても認識しているところであるが、業務量全体については、これまで同様に非常に多い職場であるため、引き続き所属として十分な検証を行ったうえで、次年度の業務執行体制を構築するよう求めておく。

次に、税務部の業務執行体制についてである。

税務部においては、公平・公正な課税及び市税収入の確保に向けて、毎年、各担当において税制改正等に伴う事務構築や税務事務システムの改修や標準化等、様々な課題を抱えており、税務部全体としての重要課題が山積している。関係所管との十分な連携をはかりながら、税務部一体となった取り組みをお願いするとともに、職員の士気の低下につながる責任ある体制の構築をお願いしたい。職場の仲間と協力して業務の共有を図るなど、年次休暇が取得しやすい環境を作っていくことが大切と考えているが、現場実態を十分に把握したうえで業務量に見合った適正な執行体制を構築するよう強く要請しておく。

次に、船場法人市税事務所の業務執行体制についてである。

課税資料入力等業務においては、2021年7月よりAI-OCRやRPA等の先端技術活用を前提とした本務職員を主体とする業務執行体制へ移行したところであるが、当初想定された業務量の圧縮を実現できないまま、税務部・他市税事務所からの応援や大量の派遣労働者を活用した結果、業務が円滑に回らずに、本務職員の超過勤務が増大した現状を受けて、本務職員・会計年度任用職員と派遣労働者の業務を切り分けて、正確な業務量の算定のもとそれぞれの業務量に見合った適正な要員配置を要請したところである。

業務の切り分けや算定は一定なされたものと認識しているが、これにより浮き彫りとなった本務職員等の要員不足の課題に対して、要員配置が十分になされないまま、とりわけ特徴業務においては繁忙期の5月～7月において応援により対応されたところであるが、引き続き本務職員の超過勤務が増大しているところである。

2020年度、2021年度においては、先端技術の開発がコロナ禍により後ろ倒しになるなど不測の事態により暫定的な対応を迫られた点は致し方ないところもあると考えるが、平常運転となった2022年度以降においても応援により対応されている点や本務職員の超過勤務が増大している現状は、支部としても看過できるものではない。応援職員は一時的なも

のであり、知識・経験が定着される頃には応援期間が終了し、翌年には別の職員が配置されるため、決して業務が安定している状況とはいえず、所属としても現状を重く受け止めるべきであり、本格的な対応として応援に頼らない適正な要員配置を求めておく。

また、派遣労働者に依存した業務執行体制にも問題がある。派遣労働者については、同一事業所での受け入れ期間が3年を超えないよう法律で制限されており、本来であればクーリングオフ期間を設けて雇用を行う必要があるが、当事務所の課税資料入力等業務においては、業務の停滞や遅延を招く恐れがあることを理由にクーリングオフ期間を設けず、派遣期間の制限抵触日を延長する対応が行われている。

当該対応において延長した制限抵触日は、次年度中の令和8年2月に期限を迎えることとなるが、次年度以降の業務執行体制が所属より明確に示されておらず、再延長を行うのか、それとも別の対応を行うのか、その対応方法次第で業務への影響が大きく変わることが想定され、不安に感じている職員が多くいる。

そもそも派遣労働者の配置は一時的な労働力不足に対応するためのものであり、常態的な配置を長期間にわたって継続することは、派遣法の立法趣旨に反する恐れもあると考える。

現場からは本務職員の増員を求める声が上がっている。応援職員の問題点と併せて、業務体制の見直し及び本務職員の適正な要員配置を求めておく。

以上を踏まえ、所属には、現場実態を再認識いただき、今申し上げた内容を踏まえ、安定した業務執行体制を構築するよう強く要請するとともに、仮に要員不足の課題が解消されずに、引き続き応援を活用することとなった場合にも、超過勤務を前提とせずに、早期にかつ適切な応援人数により、本務職員に過度な負担が生じないように、最大限の対策を講じられたい。

#### (所属)

それでは、申し入れのあった事項について、職制側の認識を答えさせていただく。

まず、申し入れ項目の1つ目「2025年度に執行予定の事務事業と執行体制を早期に明らかにすること。」及び、2つ目の「2025年度事務事業の執行に必要な要員を確保すること。」については、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、交渉事項として対応する。

次に申し入れ項目の3つ目「職場環境改善や事務改善等、職員の労働諸条件の向上に、今後引き続き対処すること。」及び、4つ目の「その他、業務の繁忙要素など、勤務労働条件に影響を与えるすべての問題について、支部との十分な協議を行うこと。」については、必要に応じ支部とも連携しながら、職制が自らの判断と責任において対処すべきものについては、引き続き自らの判断と責任において対処していきたいと考えている。

次に口頭で申し入れのあった事項についてであるが、「仕事と人」の関係整理の内容についての詳細な情報提供とこれまでの経過を踏まえた、次年度要員確保の考え方及び「非常時」の状況に対応できる業務執行体制の考え方については、先ほどの回答とも重複する

が、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っていく。ただし、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、交渉事項として対応する。

次に「産休・育休及び長期休職等に伴う欠員対応」についてであるが、こうした欠員対応等については、市全体の制度で対応していき、今後も、働きやすい・復帰しやすい職場づくりに努めていきたい。

また、病気休職等が職員間のコミュニケーション不足から生じるという認識についてであるが、引き続き職員の協力も得ながら、「風通し」がよい職場作りに取り組んでいく。

次に「休暇の取得」についてであるが、職員のワーク・ライフ・バランスについては、業務効率の向上にも繋がることから、職員が年次休暇を始めとする各種休暇制度を利用しやすい職場環境づくりを推進していく。

各種休暇制度、とりわけ出産・育児に関する勤務条件制度については、ワーク・ライフ・バランス推進委員会による取組を進めており、ミーティング等で職員に周知するなど、制度案内に努めるとともに、とりわけ男性職員との個別面談の実施により育児休業制度等の周知や取得勧奨・取得計画の作成を行うこと等にも取り組んでいる。

次に「定年の段階的引き上げに伴う職場年齢構成等への影響」についてであるが、職場の年齢構成の偏りによって、業務に支障を来し、市民サービスが低下しないよう関係所属と連携を図っていきたいと考えている。

次に「財務部における次年度の業務執行体制」についてであるが、予算編成等に伴う繁忙状況については、十分認識しており、DXの取組み等により業務の見直しに努めていく。

次に「税制改正等、様々な課題に対する税務部一体となった取り組み・職員の士気の低下につながる責任ある体制の構築」についてであるが、引き続き部課長連絡会等により部内の情報連携を図るとともに、税務事務システム標準化への対応として税務事務システム移行PTのもと税務組織全体として取組むほか、各種課題へ適切かつ迅速に対応できるよう業務体制の構築及び取組等の強化を図っていきたいと考えている。

次に「船場法人市税事務所・課税資料入力等業務における業務執行体制」についてであるが、この間、税務部課税課及び管理課だけではなく、税務総長・税務部長を含めたプロジェクトを立ち上げ、責任ある体制を構築しながら取り組み、本務職員の体制として業務内容・業務量に見合った要員を船場法人市税事務所課税担当へ配置してきた。

課税資料入力等業務については、引き続き業務運営状況の検証を行い、業務執行体制の構築など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引き続き、適切に対処していきたいと考えている。

(支部)

ただいま、所属から、来年度に向けた「業務執行体制の確保」に向けた考え方が述べられたところである。

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。

本日の回答が所属としての責任を持った最終回答であるとするならば、支部として受け

止めることとするが、現場における業務執行をスムーズに進めるためには、労使による意思疎通を十分に図ることはもとより、所属から各職場へ迅速かつ丁寧な説明を行い、職員の理解を求める努力を行う必要がある。

また、現場における業務の遂行は、超過勤務の増加や、サービス残業の上に成り立つものであってはならないと認識しているため、引き続き、衛生委員会等において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、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。