

財政局財務部総務担当課長以下、財政支部支部長以下との予備交渉

## 令和8年2月17日（火曜日）大阪市職員労働組合財政支部との交渉の議事録

（支部）

2026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、2026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。

- ① 2026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 2026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。

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、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ただきたい。

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る等、新たな制度も追加されている。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、今年度より予算編成システムも通年で稼働され始めたが、依然として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。また、今年度の税業務端末における機種更新により関係部署の超過勤務も大幅に増加し、休暇の取得率にも大きく影響している。支部としては、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らない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。

船場法人市税事務所においては、本務職員等の要員不足の課題に対して、適正な要員配置が十分になされないまま、他市税事務所からの応援や会計年度任用職員、大量の派遣労働者を活用しており、安定的な事務執行体制であるとは言い難い状況にある。

超過勤務については、昨年度に比べ減少しているが、昨年度は定額給付金の対応による一時的な事務に伴って事務量が増加していたことによるもので、本質的に改善している状況には至っていない。

繁忙時期が一定期間に集中する税目を担う職場であるが、若手職員をはじめ本務職員の異動サイクルが短い中で、船場法人市税事務所での勤務年数が長い会計年度任用職員への業務の依存度が高く非常に不安定な体制のまま事務運営を行っている現状にある。

また、入居する船場センタービルにおいては、設備上の老朽化があらゆる部分で顕在化しており、特に空調設備と電気設備については、ここ最近において顕著な問題として浮き彫りになっているため、職員の勤務労働条件にも密接に関わる重要な課題であると認識し環境改善を求めておく。

空調設備については、夏季において業務統合端末および人口密度の高さから、ビルの空調設備のみでは適切な温度管理が行えず、安全衛生上問題のある高温状態となる状況が生じて

いる。更に超勤時間帯には空調が停止することからビル管理会社と協議を行った上で別途費用を支払い稼働しているような状況にある。現場職場においては冷風機等を購入し考え得る限り可能な対策は一定講じているものの、抜本的な解決には至っていない。

電気設備については、本年1月の機種更新以降、2度にわたって執務室の電源ブレーカが落ちるトラブルが発生している。トラブルが発生した執務室は当初課税業務委託業者が使用している執務室であり、このような事態が繰り返されるようであれば当初課税業務が滞り、定められたスケジュールどおりに納税通知書等を送付できない事態が発生することも十分に考えられる。更に総合窓口や職員が使用する執務スペースで同様のトラブルが発生した場合には、証明書の発行や問合せ対応等の業務が停止することとなり、市民サービスにも大きな影響を与える可能性もあることから早急に根本的な改善を図る必要がある。

以上を踏まえ、所属には改めて現場実態を再認識いただき、安定した業務執行体制を構築するよう求めるとともに、現場組合員に過度な負担が生じないよう、最大限の対策等を講じるよう強く要請しておく。

(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「2026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「2026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の業務執行体制」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。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。

次に「職場の環境改善等」についてであるが、関係各所と調整し、申し入れのあった点の改善に向けて取り組んでいるところである。引き続き、職場環境の改善を行うとともに、市民サービスに影響を与えることのないように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 2026 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。