

回覧印																			
-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



No. 4  
2010. 1. 19

発行所  
大阪市北区中之島1丁目3-20  
大阪役所内  
大阪市職員労働組合

## 2010年度要員問題についての第2回団体交渉

2010年度要員問題について、市職本部闘争委員会は、1月19日午後5時より市側村上総務局長以下と団体交渉を行った。

組合「さる10月2日に、2010年度要員確保について市側に申し入れ、多様化・複雑化する市民ニーズに的確に対応するサービスを提供するためには、業務内容・業務量に見合った執行体制が不可欠であり、市民生活を支える行政内容の質や水準を低下させないためにも、労働強化をきたさない要員配置が必要との立場を表明し、市側の考え方と誠意ある対応を強く求めたところである。

その際、市側からは、「事務事業全般にわたり、これまでの業務執行体制や執行方法の総点検を行う」「事務事業の再構築を大胆に行う」「業務量・業務内容に見合った業務執行体制を構築する」ことが示されたが、その後、時間が経過しており、市側の次年度業務執行体制と要員確保に向けた具体の考え方を明らかにされたい。」

市側「来年度の要員確保については、前回(10月2日)の交渉において申し入れを受けたところであり、現在、本市を取り巻く非常に厳しい行財政状況を鑑みつつ、来年度の業務執行体制について、検討を行っているところである。

前回の交渉でも申しあげたとおり、昨年7月に公表された中期収支概算では「市政改革の取組み」を計画どおり達成しても、このままでは国の管理下となる財政再生団体に陥り、平成30年度には約2,600億円の累積赤字となる見通しである。また、先日(1月13日)、公表された「平成22年度予算編成過程等の公開」によると歳入では景気の低迷による税収減、とりわけ法人市民税が30年振りに1,000億円を割り込むと見込まれる一方で、歳出では生活保護扶助費が前年度比で18.2%増え、過去最大の2,888億円となる見通しとなっており、収支の状況では現時点で67億円の不足が見込まれ財政状況は依然として厳しい状況にある。

このような状況を回避するためには、「市政改革マニフェスト」のもと、可能な限り早急に、行財政規模を現在の人口や税収に見合った水準にまで見直さなければならないと考えており、とりわけ、最も喫緊の課題とも言うべき財政危機の克服に向けては経常経費の削減が必要であり、中でも、人件費の削減が強く求められていることから、平成18年度から職員数の大幅な削減を図ることとしたところである。

我々としては、社会経済情勢の変化に即応し、高度化、複雑化する市民ニーズに適切に対応するためには、従来のような行財政規模の圧縮にとどまらず、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないとの認識から、本市の事務事業全般にわたる、これまでの業務執行体制や執行方法の総点検を行い、事務事業の再構築を大胆に行ってまいるとともに、市民サービスの低下をきたさず、また、職員の勤務労働条件も配慮したうえで、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たいとしたところである。

来年度の業務執行体制の確立に向けては、現在、各所属において、鋭意検討しているところであり、現時点で具体の成案をお示しするには至っていないのが実情である。限られた時間の中、早急に成案を取りまとめ、支部・所属での十分な交渉・協議を行うことができるよう、誠意を持って対応してまいりたいと考えているの

(裏面へつづきます)

で、今しばらく、時間をお貸しいただきたい。」

組合「ただ今、市側から現段階における進捗状況について回答があったが、次年度業務執行体制確立と要員確保に向けた具体策に欠けるものであり、予算編成時期を迎え、年度末まで時間的余裕がない中で、不十分な内容と言わざるを得ない。

市側は、連年にわたり繰り返し財政事情の厳しさに言及しているが、我々としても市財政の現状を楽観視しているものではなく、財政事情も含めたトータルとしての将来の大阪市政のあり方について、市民はもちろんのこと、現場で直接市民サービスを提供している職員も含めた幅広い真摯な議論をすすめていくことが重要であると認識している。

市側においては、次期行財政改革計画の策定に向けた検討作業が進められているところであるが、労働組合としても社会的な責務を果たすべく現場を熟知した支部や組合員とともに、議論に主体的に参加していく立場であり、市側に政策協議の場を早急に開催するよう強く求めておきたい。

そのうえで、申し入れ交渉で指摘した以下の内容について、市側としての現時点における考え方を明らかにされたい。

まず、我々は、行政の基本的責務として市民サービスの確保は極めて重要な課題であると認識しており、そのうえで、市側に対して次年度事務事業を明らかにし、その執行に必要な要員を確保することを求めているところである。大阪市としての将来のあるべき行政体制を明らかにしないまま「職員数の削減」ありきでの事務事業の見直しや市民サービスの切捨ては許されるものではなく本末転倒であると認識しているが、この点について市側としての認識を明らかにされたい。

次に、新規職員採用凍結は解除されたものの、事務職員採用数は組織構成、組織や業務の継続性、組織の活性化、人材育成、施策としての雇用促進などの観点からすれば不十分であり、採用凍結解除の際、「このまま新規職員の採用凍結を続けていくことは、組織の活力をそぎ、組織の士気の低下を招くとともに、行政サービスの継続性確保の観点からも問題がある」との市側認識からしても問題をもつものである。あらためて、新規職員の採用については、規模の拡大を求めるとともに、技術職員の採用凍結解除についても求めておきたい。

また、「一般職任期付職員制度（4条任期付職員）」については、新たな任用形態であり、従業務務については「一定の期間内に終了することが見込まれる業務」「一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務」とされている。しかしながら、終期を明確に設定しにくい業務への活用や「一定の期間内」の見極めが困難であり、任期に定めがあるため、制度活用に当たっては慎重かつ十分な検討が必要であると認識している。また、昨年4月の総務省調査においては、地方公共団体1,847団体中、規程（条例）制定は272団体（14.7%）、活用は54団体（2.9%）となっている。

したがって、活用にいたる市側の検討内容について説明を求めるとともに、将来にわたって使用者責任を回避せず、職場混乱を招くことのないよう、市側の誠意と責任のある対応を強く求めておく。

次に、先の申し入れの際にも申し上げたが、急激な景気の後退により、大阪市においては生活保護受給者が増加の一途をたどっている中、大幅な増が予想されるケースワーカー等の確保に向け、次年度当初における基準配置はもちろんのこと、すでに極めて厳しい職場実態を踏まえて、年度内における具体対応なども含めて、市側の誠意と責任のある対応を求めてきたところである。しかしながら、今なお、生活保護受給者の増加傾向に歯止めがかからず、極めて厳しい職場実態にあると認識しているところであり、市側の誠意と責任のある対応を求めておきたい。

さらに、市民生活に直接かわりをもつ保健・医療・福祉・教育部門の現場実態は複雑化・多様化する市民ニーズともあいまって、極めて厳しい実態となっている。したがって、関係業務に従事する組合員に過度の負担を強いることのないよう使用者責任を果たすべく、支部・所属において誠意と責任をもって交渉・協議する

とともに、市側としても関係所属と連携し、円滑な業務執行体制の確立に向けて努力するよう求めておく。

なお、「事務事業の選択と集中」に基づく全市的な観点からの要員配置について、我々との協議・合意のうえで取り扱うよう求めておく。

あわせて、「事務事業の再構築」にあたっては、予算措置が必要な場合があり、当然のこととして市側責任において措置するよう求めておきたい。」

市 側「ただいま、委員長から数点にわたる指摘を受けたところである。

私どもとしても、来年度の業務執行体制の成案について、できるだけ早急に取りまとめ、皆様方にお示ししたいと考えており、そのうえで、勤務労働条件に影響が生じる事項については交渉してまいりたいと考えているのでよろしく願いたい。また、市政運営にかかる施策の企画・立案については、職制が主体性をもって検討する管理運営事項であると考えているが、現下の厳しい行財政状況を乗り越えていくためには、職員が一人丸となって取り組んでいかなければならないと考えており、そのためにも、職員の代表である皆様方も、意見交換をしながら意思疎通を図っていく必要があると考えているところである。

職員数については、一層厳しく見詰め直す必要があると考えているが、単に職員数だけを削減し、事務事業の再構築を行わなければ、業務執行体制に支障をきたし、職員の勤務労働条件にも影響を及ぼすことは十分認識しているところである。また、事務事業の見直しにあたっては、基礎自治体としての役割を見据え、市民が真に必要とする行政サービスの低下をきたすことのないよう、必要性や効果の乏しくなった事務事業の縮小・廃止、民間部門の活用や事務事業の高度化・効率化、退職職員の活用等をはかることにより再構築を図る所存である。

新規職員の採用、とりわけ一般行政職の採用についてであるが、組織の活性化や職員の士気の向上、あるいは行政サービスの継続性の確保といった観点から、将来の大阪市を支える優秀な人材の確保は重要であると考え、昨年度から必要最小限の範囲での採用を再開したところである。職員の採用に関する事項は管理運営事項として職制が主体性をもって検討してまいらなければならないと考えているところであり、今後の新規職員の採用者数や採用を行う職種についてはこれらの観点に加え、本市の財政状況もふまえて慎重に検討してまいりたい。

一般職任期付職員制度（４条任期付職員）であるが、本市の複雑かつ多様化する行政ニーズに的確に対応するとともに公務の効率的運営を確保するため、今般、一般職任期付職員制度（４条任期付職員）の導入を行ったものである。この制度は「一定の期間内に終了することが見込まれる業務」または「一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務」について原則３年を超えない範囲で任用を行うものであり、本務職員と同等の一般職地方公務員の位置づけで責任を持って公の職務を担っていただくものである。業務執行体制の確立にあたっては事務事業の精査をくわえながら必要な体制を確立する必要があると認識しており、一般職任期付職員制度の運用にあたっては法の趣旨を踏まえ適切に対処してまいるとともに、具体の導入にあたり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協議してまいりたい。

次に生活保護業務にかかわっては、一昨年のリーマンショックに端を発した急激な景気の後退により生活保護件数が増加の一途をたどっており、厳しい職場実態にあると認識しているところである。このため昨年８月には緊急的な措置として国の緊急雇用創出基金事業を活用し臨時的任用職員55名を各区に配置をおこなうとともに、９月には生活保護行政を取り巻く状況に生じている様々な課題の検証・改善を進めるための局横断的なプロジェクトチームとして「生活保護行政特別調査プロジェクトチーム」を発足させたところである。当プロジェクトチームでは生活保護の抜本的改革に向けた取組みや業務執行体制のあり方、生活保護行政の適正実施・市民の信頼確保に向けた方策についての検討をおこなうとともに、10月には他の政令市と連携し生活保護制度の抜本的改革等について国に対し要望を行ったところである。また、本年５月には生活保護業務における一

(裏面へつづきます)

一般職任期付職員130名程度の採用を行う予定であり、この一般職任期付職員の活用を含め、現在、22年度の業務執行体制の構築に向けた取組みを進めているところである。

私どもとしても、保健・医療・福祉・教育部門の現場実態が厳しいものであることは認識しており、それらの部門において円滑な業務執行体制を確立するためには所属・支部における十分な交渉・協議が必要であると考えており、総務局としても関係所属と連携を深めてまいりたい。

また、全市的な職員配置の課題については早急に見極め、総務局・本部間で協議を行いたいと考えているところである。なお、事務事業の再構築を行うにあたって必要となる経費については、その必要性や効果などを十分に精査したうえで必要と認められるものについては責任を持って対応してまいりたい。」

組 合「我々の指摘に対し、市側の考え方が示されたところであるが、新規職員の採用については、継続的かつ計画的な実施が重要であり、加えて、昨今の雇用状況を鑑み、基礎自治体としての役割を充分果たすよう求めておきたい。

また、業務執行体制の確立にあたっては、本来、正規職員で確保することが基本であり、やむを得ず、一般職任期付職員制度（4条任期付職員）の活用を行うにしても使用者責任を回避せず、引き続き、関係支部・所属において誠意ある交渉・協議を行うよう求めておきたい。

さらに、各支部・所属での交渉・協議については、誠意と責任をもった対応を求めるとともに十分な交渉・協議のうえ合意を得るよう重ねて求めておく。

今日に至っても次年度業務執行体制と要員確保にかかる具体の考え方が示されないのは極めて問題であり、市側から時間の猶予が求められているが、時間的余裕がないことから、早急に考え方を明らかにするよう強く求めておく。」

以 上