

●「各区役所の職員配置数について（提言）」の取り扱いにかかる団体交渉の実施について

市職本部闘争委員会は3月11日午前9時30分より、市側中村人事室長以下と「各区役所の職員配置数について（提言）」の取り扱いにかかる団体交渉を行った。昨年末に区長会議から人事室あてに提出された「提言」の内容が実施された場合、勤務労働条件に影響を及ぼすことから、その取り扱いについて人事室の認識を質した。

交渉には、区連常任委員会からも同席した。

交渉内容は次のとおり。

組合

それでは、区長会議より提出された「各区役所の職員配置数について（提言）」の取り扱いにかかる交渉をおこなってまいりたい。

昨年8月3日に「2019年度要員確保に関する申し入れ」を行い、その後10月26日に開催された人事担当課長会で「平成31年度に向けた人員マネジメント」が示されたことから、その考え方を質するため第2回団体交渉を行ってきた。

我々としては、次年度に向けた人員配置について「平成31年度に向けた人員マネジメント」により各所属の具体検討が進められるものとして理解していたが、去る1月11日、市民局より区役所支部連絡協議会（以下区連）に対し、「昨年末、区長会議より人事室に対し「各区役所の職員配置数について」の提言を行った」との情報提供があった。

その際区連は、提言内容が勤務労働条件に関わることから、区長会議等「提言」について責任のある部署に対し交渉を応諾するよう求めたものの、市民局は「検討主体は『区長会議』だが、提言による人事配置を実施するのは『人事室』である」として当事者ではないため交渉に応じることができないと述べるのみであったと聞き及んでいる。

とりわけ区連からは、仮に提言に沿って人事配置が実施される場合①勤務労働条件にかかる内容であるにも関わらず交渉に応じられないとする不誠実な姿勢、②各区役所「間」で「要員数の綱引き」といった状況を招来しかねず、現場が混乱、③各区の特殊事情や特有の業務等を含め、緻密な業務量の検証を先送りにした判断は問題、④拙速な対応と言わざるを得ず、職場に労働過重と混乱を招く、⑤拙速な対応による市民サービスの後退は必至、⑥次年度にむけて動き出している現状を無視した「平成31年度」実施を前提としており、現場混乱を生じさせる、等について報告を受けてきたところであり、そうした状況から事態の前進が図れない実態にあるとして、区連から市職本部あて交渉にかかる協力要請を受けたところである。

市職本部としても、次年度に向けた人員配置については12月13日の第2回団体交渉により一定の協議を行ったところであり、各所属についても予算要求を含め次年度に向けてとりくみを進めだしている段階であることを踏まえると、唐突感は否めないものであり、明らかに勤務労働条件に影響する内容と考えている。

先述の交渉において人事室からは、「全市的な業務執行体制を確保するとともに、超過勤務の縮減など、より効果的・効率的な組織マネジメントを発揮できるよう、来年度に向けた人員マネジメントを進めてまいりたい」「各所属が主体的に検討することとなる業務執行体制において、交渉する事項が生じた場合については、所属・支部間の交渉に対し、誠実かつ丁寧に対応するよう周

知してまいりたい」とあったところである、人事室として、交渉の取り扱いにかかる考え方及び「提言」にかかる取り扱いや内容についての考え方を示されたい。

市側

ただいま、組合側から求められた、区長会議より提出された「各区役所の職員配置数について」の提言にかかる取り扱いについてであるが、本市全体の業務執行体制にかかる内容となるため、人事室より本市の考え方を示したい。

まず、提言については、平成 24 年度以降、ニア・イズ・ベターの観点から区長がそれぞれの区のニーズ、特性に応じて自律した自治体型の区政運営を推進してきた本市の組織・人員体制に対し、平成 27 年 10 月に、人事委員会より示された「人事管理制度に関する報告」の提言内容を踏まえ、区長会議において「区の人口・業務量等に応じた定員の見直し」に取り組むこととされ、平成 28 年度より人事・財政部会を中心に具体的方策案の検討を重ねてきた一つの成果であるものと認識している。

提言の内容に関しては、区における各業務について、人口や申請件数など、定員配置の基準の基礎となる算定資料を作成し、標準配置数の算定を行ったうえで、各区における様々な事情についての意見を踏まえ、複数年度にわたり段階的に行うこととして、今回の提言においては最小限の是正として一定数の調整を行うこととあわせて、今後も区長会議の責任において、各区役所間の職員配置バランスの適正化に向けた分析・検証を適宜行い、すべての区役所における職員負担が常に等しくなる状態をめざすとの方向性が示されている。

本提言については、12 月の団体交渉により協議を行った「平成 31 年度に向けた人員マネジメント」において示した各所属における事務・技術の職員数の 1% の見直しにより、区政の充実支援など再配置の検討を求めるにあたり、職員配置のアンバランス是正について、区長会議としての提言があったものであり、今後、全市的な業務執行体制の確保にかかる具体検討を進めるうえで、参考となるものと考えている。

一方で、人事室としては、ますます複雑・多様化する市民ニーズや地域社会の課題などに的確に対応するためには、単に今回の提言のみをもって業務執行体制を構築するものではないことは言うまでもなく、組織全体における業務執行の一層の効率化等によって、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。

平成 31 年度に向けた人員マネジメントにあたっては、超過勤務の実績や年休取得率の推移等により引き続き検証を行うとともに、現在、各所属との連携により実施体制の状況等について、把握を行っているところであり、その状況等を踏まえ、平成 31 年度の業務執行体制の確立に向けた検討を進めてまいりたい。

なお、業務執行体制の確立については、職制側が自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、各所属が主体的に検討することとなる業務執行体制において、交渉する事項が生じた場合については、所属・支部間の交渉に対し、誠実かつ丁寧に対応するよう引き続き周知してまいりたい。

組合

市側から「提言」の取り扱いについて、「全市的な業務執行体制の確保にかかる具体検討を進めるうえで、参考となるもの」としつつ、一方で「人事室としては、ますます複雑・多様化する市民ニーズや地域社会の課題などに的確に対応するためには、単に今回の提言のみをもって業務執行体制を構築するものではない」との考え方が示された。

「提言」の内容のみを持って区役所間の要員調整を図る考えではないとのことではあるが、「参考」とするのであれば、人事室としての「提言」への評価について認識を示されたい。

併せて、「提言」については、冒頭で指摘したように区連からの様々な疑問や問題点、さらには危惧が示されているところである。そもそも我々としては「区役所間における職員配置数の差異」について、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」と認識しているが、区長会議では「調整の前提として、全市的な人員の見直しが発生した場合を除き、24区役所総体の職員数は現状維持を基本とする」とした、各所属の意向を尊重しない考えが示されている。また「各区の意見を踏まえると、全区が納得できるあるべき配置基準を示すことは相当な困難が伴い、是正が全く進まない結果に陥るおそれがある」としているが、「区役所総体としての提言」なのであれば、当然に行われるべき全区役所の「納得性が高い調整」を放棄し、さらに言えば各区役所所属の自立した運営を阻害する考えのもとに強行的に実施しようとする姿勢も示されているところである。

そうした24区役所総体の意見とは考え難い「提言」について、各区役所現場の勤務労働条件に与える影響が大きいことから、区長会議における議論経過や、「提言」の根拠について、人事室としての考え方を求める。

市側

ただいま、組合側より、数点の指摘があったところである。

人事室としても、各区の特殊事情等については認識しているところであるが、各区の事情等を踏まえた業務執行体制の確立を行おうと思えば、まずは、定員配置の基準等によりアンバランスという認識を一定解消したうえで、検討を進める必要があると考えている。

そういった中で、繰り返しとなるが、今回の提言の内容については、区における各業務について、人口や申請件数など、定員配置の基礎となる算定資料を作成し、各区における様々な事情についての意見を踏まえたうえでまとめられ、職員配置のアンバランス是正について、現実的に出来得る限りの範囲で区長会議としての提言があったものであり、現場実態としてまとめられた指標の一つとして、今後、全市的な業務執行体制の確保にかかる具体検討を進めるうえでの参考としてまいりたい。

なお、「提言」の前提となった検討内容等については、関係所属に確認を行い、今後も丁寧な説明を行ってまいりたい。

業務執行体制の確立については、職制側が自らの判断と責任において行う管理運営事項であり、今回の提言の内容のみをもって業務執行体制の確立を行うものではなく、この間、各所属との連

携のもと把握している状況も踏まえて、平成 31 年度に向けた業務執行体制を構築してまいりたい。

組合

各区役所の現場実態を無視した「提言」については、小規模な区役所の職員数を更に減員する内容となっており、「非公開」で行われている区長会議及び人事財政部会での検討内容であることや、詳細な検討過程や内容についての考え方が示されなかったことから、十分な正当性、精確性が担保された内容とは考えられない。

一方で我々としては、「要員の不足状況に濃淡がある状態」の解消は行われるべきと考えており、とりわけ小規模区役所における昼休み窓口や延長窓口、日曜開庁（の振替休日）にかかわって、休暇取得の困難性など、多くの労働条件にかかる課題があるものと認識していることから、次年度にむけた「人員マネジメント」において謳われている「区政の充実支援」が確実に行われるよう強く求めておく。

併せて、市側から「各所属との連携のもと把握している状況も踏まえて、平成 31 年度に向けた業務執行体制を構築」するとの内容が示されていることから、人事室としての責任ある対応はもとより、各所属においても現場実態と真摯に向き合い、各支部との丁寧な交渉協議を行うよう求めるものである。

最後に、「提言」については到底納得できる内容でないが、年度末が迫っており、各支部一所属での次年度業務執行体制確立に向けた勤務労働条件にかかる交渉を控えている状況でもある。また、市側より「今回の提言の内容のみをもって業務執行体制の確立を行うものではない」との考え方が示されていることから、新年度、市側の責任において 24 区役所の要員配置状況を踏まえた勤務労働条件にかかる検証を行うことを前提とし、本日の交渉を終えることとする。