

尼崎市現業評議会との 交渉状況

令和4年度第5号
通算第51号
令和5年3月31日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和5年度向けの合理化について—

◎日時・場所

令和5年3月14日（火）午後6時30分～午後7時20分（中央北生涯学習プラザ学習室B・C）

◎今回の交渉の主な目的

令和4年9月29日に提案した令和5年度向けの合理化について確認等を行うため、交渉の場を持った。

◎具体的な交渉内容

1 令和5年度向けの合理化について

課題の要旨

令和4年9月29日に提案した学校給食調理業務の見直しについて、支部での協議の確認を行った。

現業評議会の主張	当局の回答
受託業者は、決定したのか。	決定したと聞いている。
その業者は、特別支援学校での実績はあるのか。	給食調理業務の実績はあると聞いているが、特別支援学校での実績があるかどうかまでは確認していない。ただし、業者選定条件として特別食の提供が可能であることを求めているのであるから、対応能力はあるものと認識している。
子どもの安全を重視して進めていただきたい。また、今後、保護者からの聞き取りも行われるであろうと認識しているが、検証についてもしっかりとしていきたい。	承知した。
今回の合理化提案は、退職動向に沿ったものということでしょうか。	そのとおりである。

退職動向については、再任用期間まで含めたものということでしょうか。	差し支えない。
直営校の校数と、学校給食調理師の職員数は。	直営校の校数については、今回の委託後でいうと6校となる。また、職員数は、事務・技術学び期間中の職員を除くと、令和4年4月1日時点で13人である。
職員の配置基準は。	常勤職員は各校2人、非常勤行政事務員は規模に応じて各校2人から4人となっている。
例えば常勤職員を各校1人とすることは可能なのか。	職員が休暇を取得しても業務には支障を来さないようにするなど、一定の考え方をもって各校2人としているのではないかと考えられるところであり、難しいのではないかと思うが、必要に応じて支部で話し合っていたきたい。
職員の退職動向等を踏まえた委託ということで確認するが、職員の年齢分布は。	令和4年4月1日時点で、常勤職員においては、50代が12人、60代が1人である。なお、非常勤行政事務員においては、40代が1人、50代が13人、60代が9人となっている。
年度途中で退職した職員もおり、現状の職員数は令和4年4月1日時点とは異なっている。そうした中で、非常勤行政事務員も含めた学校給食調理師全体で見ると、年齢構成はかなり高くなっており、非常勤行政事務員の中には十分な働きができていない者もいる。それが他の職員の負担につながっているため、もう少ししっかりと見極めるよう教育委員会事務局には伝えていただきたい。	承知した。
合理化については6か月前提案というルールがあるが、この基準となる時期はいつなのか。	委託の実施時期の6か月前である。
支部協議においては、諾否期限を12月末に設定された。そうするのであれば、十分な協議をするためにも、当該諾否期限の6か月前までに提案していただきたいのであるが。	支部においてそうした諾否期限を設けたのは、今後の事務手続等を踏まえてのものと思うが、一方で十分に協議を実施することも重要である。その意味では、例えば正式な提案に先立って窓口等を活用して事前に調整をするという手法も考えられるところであり、ただ今いただいた意見については教育委員会事務局にも伝えておく。

<p>合理化提案時に全校委託化のタイミングについて労使間での認識の相違が明らかとなったが、その点はどうか。</p>	<p>教育委員会事務局としては、以前と同じく、残り4校を割り込んだ時点と認識していると聞いている。とはいえ、その時期はもう少し先ということもあり、支部においてしっかりと協議をしていただければと思う。</p>
<p>応援体制を組むことができるかどうかが基準となると、過去に聞いていた。その意味では、数字を設定することに意味はないのでは。</p>	<p>そうした意見についても、教育委員会事務局には伝えておく。</p>
<p>退職動向を考えていく上で、今般の定年引上げの影響はあるのか。</p>	<p>定年引上げといっても、65歳が区切りとなるということについては現行の再任用制度と変わらず、特に影響はないのではないかと。</p>
<p>それでは、仮に65歳以降の再任用制度が創設されれば、影響があるということか。</p>	<p>飽くまでも仮の話にはなるが、何らかの影響はあるのではないかと。</p>
<p>非常勤行政事務員においては、任用上限年齢が撤廃されたと聞かすが、こちらについては影響があるのでは。</p>	<p>もちろん影響はあり得るが、一方で先ほど現業評議会からも意見があったとおり、いつまでも働き続けられるというわけでもないため、動向の注視は要するものの、計画の見直しにまでは至っていないとは聞いている。</p>
<p>全校委託化を実施する際には、残っている職員はどうなるのか。</p>	<p>それはその時に議論していくことになる。</p>
<p>最後まで学校給食調理師として働き続けることができるのか、できないというのであればどうするのか、職員に十分な選択肢を提示することも含め、きっちりと将来像を示していただきたい。また、職員がいたずらに不安を感じることをないように、例えば今後10年間は学校給食調理師として働くことができるといった目安を示すことも必要ではないか。</p>	<p>今後も引き続き協議していきたい。</p>
<p>学校給食調理業務においては執務環境の改善も重要であるが、この点については動きはあるのか。</p>	<p>来年度向けに空調設備に係る設計委託料の予算を確保したと聞いている。このことをもって、来年度に直ちに空調設備の改修をするというわけではないが、一定進んでいるのではないかと。</p>
<p>それは直営校の全てを対象とするものなのか。</p>	<p>予算を確保したのは4校分であり、そのうち直営校は2校と聞いている。</p>

<p>一歩進んだことは良いことではあるが、健康で最後まで働き続けられるように、引き続き改善に向けて取り組んでいただきたい。</p>	<p>教育委員会事務局には伝えておく。</p>
<p>直営による学校給食調理業務については長い歴史があり、直営ならではの技術力やノウハウが培われており、これは委託によって失われるべきものではない。そのため的手法として、転職制度を通じて非現業業務に継承することが考えられるが、学校給食調理師については、うまく継承していくポストを見いだすことができていないようにも思うが、どうか。</p>	<p>学校給食調理師から事務・技術学び期間へ移行した例として、非現業の業務を担う中で、業者や保護者と対応する際に調理師としての経験もうまく生かしているというものがあると聞いている。教育委員会事務局としても、学校給食調理師からの転職の好事例であると認識しているようである。</p>
<p>転職制度については、希望を持っていても、転職後にどのような業務を担うのかが分からないために、なかなか踏み出すことができない職員もいる。今お聞きしたような例については、積極的に発信していただきたい。</p>	<p>転職を進めていきたいということについては当局も同じ考えであり、ただ今いただいた意見についても教育委員会事務局には伝えておく。</p>
<p>行政が責任をもって市政を運営していくという意味でも、アウトソーシング一辺倒というのはいかがなものか。アウトソーシングの方針が示されてから時間も経過し、その間に社会情勢も変わっていることも踏まえ、改めて協議していただきたい。</p>	<p>承知した。</p>

課題解決への方向性

令和5年度向けの合理化について、現業評議会は支部での協議状況を尊重し、合意の意向を示した。

以 上
(給与課)