

= 尼崎市職員労働組合との交渉記録 =

論 矣

平成 17 年度第 7 号
通 算 第 4 2 3 号
平成 17 年 11 月 10 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

—平成 18 年度向け合理化交渉等—

中央公民館視聴覚室において、平成 18 年度に向けた職場の合理化の追加提案を中心に交渉を行った。

平成 18 年度向け合理化についての追加提案について

(総務局長)

本市の財政状況については、職員の給与削減措置等の取組により、財政再建団体への転落は現時点では回避できる見通しが立ってきている。しかしながら、土地価格の下落にも歯止めがかかるなど景気は緩やかな回復傾向にあるものの、個人市民税、法人市民税収入の回復には遅れが見られており、依然として歳入の根幹である市税収入については厳しいものがある。また、歳出に関しては、生活保護等にかかる扶助費が増大するなど、依然として本市の財政運営は厳しい局面に立たされている。

合理化にかかる提案は半年前に行うとしている労使間の約束事を守ることができなかったことは、前回の交渉でも陳謝しているものであるが、さらなる財政運営の適正化を図るため、引き続き経営再建プログラムに取り組む必要があるなかで、本日の追加提案について十分な論議を行い、理解と協力をお願いしたいと考えている。

◎今回の交渉の主な目的

経営再建プログラムに基づく職場の合理化の一環として、以下の業務の合理化を追加提案した。

・浄書印刷業務

現在庁内の印刷業務については、平成 12 年度から、大型複写機の導入に伴い一部業務委託を行っているが、この委託範囲を製本作業や保存文書の借閲覧手続き等にまで拡大する。

・市税例日収入整理業務

市税納付データのうち、エラーとなったデータの訂正入力を行い、会計室が作成する収入報告書との収納金額の照合を行う業務を委託する。

・地区施設機能の見直し

平成 13 年に尼崎市の同和対策審議会答申のなかで「各地区施設は、総合センターを中心としたコミュニティ作りの取組を進め、将来においては、公民館分館、老人福祉センター分館、青少年会館の機能を統合して、それぞれの施設機能を果たし、人権が尊重されるコミュニティ作りの拠点と位置付けるべき」と示されたことを受け、機能統合を図る。

また、現行閉庁となっている土曜日・日曜日のうち、第 1 土曜日と第 3 土曜日を開庁する。

・消費生活センターにおける啓発業務

架空請求等の犯罪を未然に防止するためのタイムリーな情報等を消費者に提供するため、啓発業務を専門的な知識を有する尼崎消費者協会に委託する。

・市民税担当業務

特別徴収業務にかかる、課税資料の開封やチェックなど、課税決定前までの作業の一部について委託する。

提案メモは別紙 1のとおり。

◎その他の交渉事項

- ・新たな退職管理制度の実施について

提案メモは別紙 2のとおり

- ・名札と職員証の見直し報告

報告メモ及び報告内容は別紙 3のとおり

具体的な交渉内容

1 合理化提案の手法について

課題の要旨

合理化の提案時期が毎年のように遅れることや、提案の方法そのものについて質疑を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
毎年のように半年前提案が実施されていない。対外的に発表し、単なる案が成案のようになる前に労使委員会等の場で協議したうえで、という半年前提案の意味を理解しているのか。	半年前提案が基本であることは承知している。内部調整に時間を要したことからこのような結果となってしまったが、この遅れを取り戻す意味でも、活発な意見交換を行いたい。

2 委託について

課題の要旨

委託による合理化提案に対し、委託そのものの手法や実態について質疑を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
市税例日収入整理業務の委託化というのは実態的には派遣職員ではないのか。もし派遣職員を配置するのであれば、身分関係や勤務条件、あるいは指揮命令の範囲や職員との役割分担について整理すべき課題があるのではないのか。	今回の提案においては、あくまでも委託化であり、派遣職員の導入は現時点では考えていない。
これから増加が見込まれる再任用職員の職場の開拓も急務である。委託化する職場と、再任用職場との整理はどうなっているのか。また、派遣職員の取扱いについてはどのように考えているのか。	他の自治体でも、業務委託を導入している実例もあると聞いているなかで、嘱託員によって対応されている業務と業務委託で対応する業務との整理や、その身分関係、雇用形態などの整理は将来的な課題であると考えている。
委託化と称して委託先に丸投げ、というのでは困る。長安寮など、委託当初は施設管理も含めて市が責任をもつとの説明だったが、実態としては放置されているような状態である。	委託後の業務においても、市の責任であると認識している。
委託業務が高度化、専門化しているなかで、仮に委託先がストした場合など、たちまち業務に支障が出てくる。	そのような事態についても十分想定し、委託について検討していきたい。
委託業務の乱用は、被雇用者の勤務条件の低下を招くおそれがあるのではないのか。	委託契約の内容については、かねてより関係法令等の遵守を条件に盛り込んだものとしている。

3 合理化項目について

課題の要旨

今回の合理化提案のうち、個別の提案内容について詳細な質疑を行った。

(1) 地区施設機能の見直し

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
同対審の答申の流れを受けての合理化提案であることは理解しているが、公民館分館、老人福祉センター分館、青少年会館はいずれも地域と密着し、重要な機能を果たしてきた施設である。総合センターへの機能統合にあたっては、当局が一方的に進めるのではなく、地域住民の声を十分吸い上げる必要があるのではないか。	その点については十分に留意したうえで、地域住民と市との話し合いを尊重するなかで、答申の趣旨に沿った施設運営を図っていきたい。
人員については大幅な削減になる。老人指導員や青少年指導員などの職種の変更もありうるのか。	職種の変更はありうるものであり、異動後の配置も含め、従前どおり本人の意思を尊重するなかで対応を考えていきたい。
第1・第3土曜日の開庁については、どのような体制を予定しているのか。	勤務時間の割り振りを変更し、ローテーションで対応することを検討している。
健康福祉局にかかる老人福祉センターの分野と、教育委員会にかかる青少年会館の分野は、この統合により、組織的にはどのように改編されるのか。	基本的には市民局へ統合されることとなるが、一部の機能については各局で再構築されていくものである。
各支部はどのように話し合いを進めていくことになるのか。	市民財政支部を中心とした各支部での話し合いということになる。

(2) 消費生活センターにおける啓発業務

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
尼崎消費者協会に委託するとしているが、委託先はもう決定事項なのか。随意契約できるものなのか。	現行の業務のうち、相談業務については既に尼崎消費者協会に委託を予定しているものであり、それと関連して啓発業務まで委託の範囲を拡大させるものである。

(3) あこや学園について（前回提案事項）

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
補助金が認められる見込みが薄いことを承知の上で、敢えてあこや学園の委託化と移転を計画し、結果として8千万円の市債発行まですることとなった。そこまでして合理化を推進する必要があるのか。	補助金が認められるか否かについては、単に結果だけの問題であり、市政の優先順位は、補助金の有無だけで決定されるものではない。 あこや学園については、建物の老朽化や施設が手狭なことや、施設が市外にあるための通園の不便さが以前から懸案事項となっていたものであり、委託による効果額も8千6百万円ほど見込まれること等も勘案し、トータルでの判断を行い、平成18年度から委託化するものである。

課題解決への方向性

組合は合理化提案の内容について、嘱託員の増減や、合理化による効果額等、より詳細な資料の提供を求めたため、当局は、早急な資料提供を行うとともに、引き続き協議交渉を重ねていくこととした。

4 新たな退職管理制度の実施について

課題の要旨

近い将来、団塊の世代職員の大量退職を迎えるにあたり、組織機能の維持・強化に備えるため、50歳以上の職員が半数以上を占める本市職員の年齢構成の是正及び円滑な新陳代謝を図る仕組みとして、現在課長級以上の職員を対象に行っている退職管理制度を課長補佐以下の職員にも導入する。課長補佐以下の職員に対しては、以下のとおりとなる。

- ・ 定年退職の時期を、60歳の誕生日の到来が上半期か下半期かに応じて、9月30日と3月31日の年2回とする
- ・ 希望退職後の本市公務内での雇用形態が選択できる
- ・ 希望退職後の雇用形態の選択に応じて退職手当を割増する
- ・ 現行の希望退職年齢を45歳以上から50歳以上に上げる

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
昨年もほぼ同様の提案があり、組合として否の回答をした。今年度も組合との合意なくして当局が一方的に導入に踏み切ることはないとの認識でよいか。	希望退職後の嘱託員報酬について修正したうえで再提案を行ったものである。組合との合意なくして実施せず、の認識は変わっていない。課長補佐以下の職員からも、当該制度の導入を求める声があると聞いている。

課題解決への方向性

当局は、合意に向けて引き続き協議を重ねていく姿勢を示した。

5 名札と職員証の見直し（報告）

課題の要旨

名札と職員証の兼用について、職員の意見を聞いて検討すべきである、との組合の意見を踏まえ、ワーキンググループを設置して協議を行った結果、課題に対しての結論が示されたことから報告を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
ワーキンググループのメンバーはどのように選定したのか。	市民との接触が多い窓口職場や技術職の職場の所属長から、それぞれ推薦を受けたメンバーにて構成されている。
写真を撮られること自体嫌がる職員もあり、この課題については職員の間でも賛否両論があると思う。また名札のフルネームの問題も併せ、窓口でのトラブルが増える可能性もあるなかで、配慮できるところは配慮してほしい。	写真の貼付よりもフルネームの問題についてワーキンググループの中で議題として取り上げられた。プライバシーの問題等、課題はあるものと認識しているが、最終的には市民サービスの向上や職員の意識向上のため導入した経緯があり、元に戻すことはできない。

課題解決への方向性

平成18年1月からの職員証の更新に向け、早急な準備が必要であることから、写真撮影など、必要な作業を進めていくこととした。

以上
(給与課)

平成 18 年度向け 合理化等提案項目について (メモ)

1 浄書業務について

(1) 実施内容

現行一部委託を行っている印刷業務等について、全面的に委託する。

(2) 目的

業務執行の効率化を図る。

(3) 職員

1 人を削減する。

(4) 実施時期

平成 18 年 4 月 1 日

2 市税例日収入整理業務のアウトソーシングについて

(1) 実施内容

市税等収入消し込みのエラーデータの救済処理等の業務について委託する。

(2) 目的

業務執行の効率化を図る。

(3) 職員

1 人を削減する。

(4) 実施時期

平成 18 年 4 月 1 日

3 地区施設機能の総合センターへの統合

(1) 実施内容

老人福祉センター、公民館分館、青少年会館の機能を総合センターに統合する。

(2) 目的

地域住民が交流し、人権が尊重されるコミュニティづくりの拠点として総合センターに統合することに機能を充実・発展させる。

(3) 総合センターの開庁時間の変更

現行開庁としている土曜日のうち、毎月第 1 土曜日及び第 3 土曜日について、午前 9 時から午後 5 時までを開庁とする。

(4) 実施時期

平成 18 年 4 月 1 日

4 消費生活センターにおける啓発業務の委託化

(1) 実施内容

消費生活センターにおける啓発業務について、尼崎消費者協会に委託する。

(2) 目的

多様化する消費生活業務に対応すべく、より高度な啓発業務を実施するため、専門的知識を有する尼崎消費者協会に委託し、業務の充実を図る。

(3) 職員

1人を削減する。

(4) 実施時期

平成18年4月1日

5 市民税担当事務の見直し

(1) 実施内容

当初課税時期における特別徴収業務の一部を委託化する。

(2) 目的

当初課税時期における特別徴収業務の効率化を図る。

(3) 職員

1人を削減する。

(4) 実施時期

平成18年4月1日

以上

新たな退職管理制度の実施について（メモ）

1 目的

近い将来、団塊の世代職員の大量退職を迎えるにあたり、組織機能の維持・強化に備えるため、本市職員の年齢構成の是正及び円滑な新陳代謝を図る仕組みとして、現在課長級以上の職員を対象に行っている退職管理制度を導入する。

2 実施内容

(1) 希望退職制度の改正

希望退職日において55歳以上の者に対する新たな希望退職制度を構築するとともに、希望退職該当者の対象年齢を、希望退職日において45歳以上から50歳以上に改める。

(2) 年度途中退職の実施

職員の定年に達した日以後における最初の9月30日又は3月31日のいずれか早い日を定年退職日とする。

○ 4月2日から10月1日まで生まれの者 9月30日定年退職

○ 10月2日から翌年4月1日まで生まれの者 3月31日定年退職

(3) 希望退職後の嘱託報酬

希望退職後から60歳までの間に嘱託員として委嘱される場合の報酬について、年金受給額も含めた定年退職後の再任用短時間勤務職員（週30時間）の総年収との均衡から、一部年金額相当分を考慮した報酬とする。

3 実施時期

(1) 希望退職制度の改正

平成19年3月31日付け希望退職からの適用とする。

(2) 年度途中退職の実施

平成19年4月1日とする。

以 上

名札と職員証の見直し報告（メモ）

1 ワーキンググループによる検討結果

3回の検討会議を行う中で、名札と職員証を併用すること、顔写真を貼付することなどについてのメリットや課題を整理し、その対応策を検討することで、今回の措置についての是非について協議した。

最終案として別紙「検討報告書」のとおり、名札と職員証との併用、顔写真の貼付などについては合理的で、市民サービスの向上、職員の意識改革の面からいっても、より良いものだという結論に至った。

2 今後の対応

ワーキンググループの報告を受け、「名札と職員証の併用利用」を実施する。

なお、導入時期は平成18年1月1日とし、11月初旬から職員に対して写真撮影を行う。

3 今後のスケジュール

- | | |
|-------|--------------|
| 11月初旬 | 写真撮影 |
| ～12月末 | 作成・納品・職員への交付 |
| 1月1日 | 新名札・職員証導入 |

以上

名札・職員証検討会検討報告書

H17.10.26

名札・職員証検討会

1 名札・職員証検討会について

(1) 設置目的

大型名札に顔写真を貼付し、職員証との併用を図っていく上で、その課題等を整理し、今後の取扱いや運用方法も含めて、検討していくため。

(2) 組織

総務局職員部給与課を事務局とする総勢13名で構成。

座長 — 給与課長（1名）

事務局 — 給与課職員（3名）

職員代表 — 窓口職場を中心に技術職員も参画（9名）

(3) 検討会における検討経過

検討会議を3回行う中で、様々な職場の意見や事例を出し合い、最終的には本報告書をもって、その課題に対する対応策や方向性をまとめた。

① 平成17年10月 7日 第1回名札・職員証検討会

② 平成17年10月17日 第2回名札・職員証検討会

③ 平成17年10月26日 第3回名札・職員証検討会

2 名札・職員証検討会における検討結果

= 検討結果の要旨 =

大型名札に顔写真を貼付し、職員証と併用すること自体に大きな問題はなく、合理的で、市民サービスの向上、職員の意識改革の面からいっても、より良いものだといえることから、導入していく。

(1) 名札と職員証を併用することについて

① メリットとデメリットの整理

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">・名札と職員証を一体化することは、合理的であり、管理もしやすい。・名札が身分証明書としても利用できる。・製作の手間が省ける。・市民からの信用度や安心感が増す。	<ul style="list-style-type: none">・職員証を名札として利用することにより、紛失するケースが増えるのではないか。・常に着用し、出し入れの頻度も増すため、劣化しやすいのでは。・紛失した場合の再発行に手間がかかるのではないか。

② 主な課題（デメリット）の対応策

課 題	対応策
紛失するケースが増えるのではないか。	現行名札の紛失理由の多くは、名札をつなぎとめる着脱用クリップ部分（黒色）が弱いことである。安全ピンや装着用クリップ（回転式・銀色）を利用し、胸のポケット等に装着すれば、紛失はかなり防げる。また、市民対応する上でも、このような装着方法が望ましいので、職員へ推奨していく。併せて、着脱用クリップの改良も今後検討していく。
劣化しやすいのではないか。	プラスチック製のものを採用するため、現行のものより、劣化は防げる。
再発行に手間がかかるのではないか。	単価契約を行うなど、短期間での再発行に対応できる契約を行う。

③ 方向性

名札と職員証を併用することは、名札を身分証明書として利用できるなど、合理的であり、管理上もメリットが大きいので、併用していく。

(2) 顔写真を貼付することについて

① メリットとデメリットの整理

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・市民サービスの向上やイメージアップに繋がる。 ・市民から親しみを持ってもらえる。 ・信用度や安心感が増す。 ・偽造されにくい。 ・紛失時に悪用されにくい。 ・職員としての自覚と責任を高められる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・写真写りが気になるとの意見が多い。 ・職員証の更新時期5年の間に容姿が変わり、写真と異なることを気にする人もいる。 ・プライバシーの問題及び事故等のリスクが増えるのでは。

② 主な課題（デメリット）の対応策

課題	対応策
写真写りが気になるということについて	今回からデジタルカメラで撮影を行うため、容易に取り直しが可能である。また、職員が独自に撮影した写真の持込も認める。
更新時期5年の間に容姿が変わり、写真と異なることについて	写真の差し替えに伴う再発行を認める（自己負担とする）。

<p>プライバシーの問題や事故等のリスクについて</p>	<p>利用者に対して、より一層の安心感、信頼感を持ってもらえ、また、公務という性質からいっても、顔写真を入れることは必要かつ合理的なものである。写真撮影についても一定の配慮を行うなかで進めていくものなので、プライバシーの問題等に抵触するようなものではない。どちらかと言えば、フルネーム表記の方が、リスクが大きい（後述）。</p>
------------------------------	--

③ 方向性

写真の撮影方法などに配慮すれば、特に問題はなく、プライバシーの問題等については顔写真表示にあるのではなく、フルネーム表記の対応を考えるべきである（後述）。

(3) 役職名の表記について

① 課題の要旨

名札に表記する役職名は、どの役職からが良いか。

② 主な意見

- ・窓口職場では、苦情対応の際に肩書きがものを言うこともある。
- ・上司を出せなどと言われるケースは少ない。
- ・市民にとって、主任や係長などその上下関係など周知されておらず、対応する上で、役職名はあまり関係がない。
- ・役職名がない方が役職にとらわれない仕事が可能となる。
- ・議会对応する上で、課長以上の表示は必要である。

③ 方向性

役職名がなくても、誠意を持って対応することに意味がある。主任や係長といった肩書きの上下関係なども市民に周知されていないなかで、課長以上の表示で充分である。

(4) 新名札・職員証の交付範囲について

① 課題の要旨

職員証を交付していない嘱託員や臨時職員について、今後、併用することに伴い、どのような対応が望ましいか。

② 主な意見

市民に対して、どの職員であっても、同じ仕様のものが望ましい。

③ 方向性

従前、職員証を交付していなかった嘱託員についても、今回併用することに伴って、市民サービス向上等の観点から交付していく。ただし、臨時職員については、任用期間や経費的な面を考慮し、可能な限り、同仕様のものを採用していく。

(5) その他の問題点について

フルネーム表記について

① 課題の要旨

プライバシーの問題や事故等のリスク回避の必要性からフルネーム表記を姓だけの表記にしても良いのではないか。

② 主な意見

- ・氏名を覚えられて、ストーカー行為や電話番号など渡されることがあり、非常に危険な思いをする。リスク回避の意味でもフルネームはやめて欲しい。
- ・時と場合に応じて、名札は着用していない。
- ・名札の名前だけをふせて（姓のみ表示）対応している職員や、名札をしない者、改造して使用している者もいる。個人個人で対応しているようだ。
- ・名札をしない者が突然、職場に入ってきて、資料を要求されたことがあり、非常に不快な思いをした。また、市民との区別がつかなかった。
- ・制服が廃止された中で、名札が職員と判別のつく唯一のツール。せめて制服がない中で、市のマークの入ったものを着用してはどうか。
- ・名札の着用は義務であるが、所属長の判断ではずすことも許容されている。

③ 方向性

ア 結論

フルネーム表記によるプライバシーの問題や事故等のリスクについては、確かに想定されるが、それのみに原因があるとは言い難く、その個人に特定された問題であると考えられる。また、一昨年のワーキングでも議論した中で、最終的には職員の意識改革や接遇向上等の観点から導入してきた経緯があり、職員としての身分を明らかにする意味でも、フルネーム（名札）必要不可欠なものである。

イ 今後の対応

想定される事故等のリスクに対して、運用面での対応策を考える必要があり、名札を着用する上でのルール化を確立することが大切。ただし、各所属各職員によって、様々なケースが想定され、一様にルール化すると、逆に運用しにくいということも考えられる。

よって、今回の新しい名札・職員証の導入を契機に、各所属単位で再度、総合的な危機管理対策も含めて検討することを徹底してもらおう。その際に、名札着用の推奨例や名札着用の義務、所属長判断で着脱が可能であることなど、いわゆる利用方法のアピールも併せて行っていくことで、名札に対する意識や尼崎市職員としての意識を再認識してもらおう。

以上