

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 26 年度第 4 号
通 算 第 534 号
平成 26 年 10 月 9 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

平成 27 年度向け合理化等について

9 月 24 日午後 3 時 35 分から午後 5 時 10 分まで、しごと支援課会議室において、平成 27 年度向け合理化等について交渉するとともに、検定試験による前倒し昇格制度の導入について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

従前より、翌年度向けの各事務事業の見直しに関する提案は、実施時期の半年前までに行うことを労使の間で確認してきていることから、本年度においても平成 27 年度実施に向けての事務事業の見直し等について提案を行った。あわせて、若年職員の自主学習を促進するための検定試験による前倒し昇格制度の導入について提案し、協議を行った。

組合への提案

平成 27 年度向け合理化等について（メモ）

[別紙 1](#)

検定試験による前倒し昇格制度の導入について（メモ）

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 平成 27 年度向け合理化等について

協議の要旨

当局から、平成 27 年度向け合理化等提案項目の具体的内容について説明した後、協議を行った。

提案項目は、次のとおり。

- 1 総合センターの管理運営業務の見直し（市民協働局）
- 2 園田東会館管理運営業務及び地域住民交流促進業務の見直し（市民協働局）
- 3 場内整備業務の見直し（経済環境局）
- 4 収集体制の見直し（経済環境局）
- 5 自転車等駐車場管理運営業務及び放置自転車対策業務の見直し（都市整備局）
- 6 小学校給食調理業務の見直し（教育委員会）

組合の主張	当局の回答
<p>合理化に伴う異動については、これまでどおり本人の意向を尊重するという点でよいのか改めて確認したい。</p>	<p>異動については、各部署の状況もあるため個々の意向を全面的に汲み取ることはできないが、できるだけ本人の意向を尊重していきたいという基本的な考えに変わりはない。</p>
<p>合理化を理由に本人の意に反して退職させることはないということを改めて確認する。</p>	<p>そのようなことは考えていない。</p>
<p>各見直し項目に係る効果額はどの程度か。</p>	<p>総合センターの管理運営業務の見直しについては約 8,000 万円、園田東会館管理運営業務及び地域住民交流促進業務の見直しについては約 2,000 万円、場内整備業務の見直しについては約 120 万円、収集体制の見直しについては約 2,400 万円、小学校給食調理業務の見直しについては約 640 万円を見込んでいる（自転車等駐車場管理運営業務及び放置自転車対策業務の見直しについては経費面での効果は見込んでいない）。</p>
<p>総合センターの管理運営業務の見直しについて</p> <p>支部協議において、具体的なタイムスケジュールについて説明されているのか。</p>	<p>支部協議で既に見直しの内容を説明していると聞いており、当然タイムスケジュールに関する説明も行われたものと認識している。</p>
<p>支部協議では具体的なタイムスケジュールは示されていない。また、地域住民からの相談に対する対応能力や個人情報情報の適正な取扱いの観点から、民間事業者では不十分な面があると意見しているが、それに対する回答も支部協議では示されていない。これらの点に対する当局の考え方を示されたい。</p>	<p>具体的なスケジュールとしては、平成 26 年 5 月に指定管理者を公募しており、その選定完了後、12 月議会には指定議案を提出し、翌年 4 月 1 日からの実施予定となっている。また、現在、各地区で行っている相談業務等のうち指定管理者で対応しきれないようなケースがあれば、必要に応じて本庁の人権課も含め対応に当たることとなっており、これまでと同水準の事業運営がなされるものと認識している。</p>
<p>今回の見直し提案により 47 人の定数削減が示される一方で、人権課が一定サポートもしていくということは、同課への増員も考えているのか。</p>	<p>現行人員での対応で可能と考えており、現在のところ増員は考えていない。</p>

<p>既に指定管理者の公募を開始しているが、仮に組合が合意しなければ、どうするつもりか。公募前に提案をしておくべきではなかったのか。</p>	<p>合理化については、できる限り組合の理解を得た上で実施することが基本と考えており、理解が得られるよう努めていく。また、公募のスケジュール等もあったため、本日の正式な提案よりも早い段階で、支部との協議の場において、指定管理者制度の導入について説明等を行っている。</p>
<p>基本的には支部協議を尊重したいと考えているが、本庁人権課の対応等、支部協議においては十分な説明がなされていない。今後、もっと詳細な説明を行うよう、当局からもはたらきかけていただきたい。</p>	<p>本日の協議内容については、原局に伝えておく。</p>
<p>園田東会館管理運営業務及び地域住民交流促進業務の見直しについて</p> <p>総合センターの管理運営業務の見直しとは別の項目となっているが、その理由は。</p>	<p>園田東会館が担っている業務内容自体は総合センターと同種のものであるが、それらの法的な位置付け等が異なることから、別の項目としたものである。</p>
<p>場内整備業務の見直しについて</p> <p>合理化の対象となる職場は再任用職場であるが、今後の現業職の再任用の在り方についてどう考えているのか。</p>	<p>再任用職員やOB嘱託員が不足しているため臨時的任用職員で対応しているところ、今後数年間定年退職者が見込まれず、執行体制の確保が困難であるため、今回、執行体制を見直すものである。現業職の再任用職場については、今後退職者が一定数見込まれる時期までには、当該退職者が担ってきた仕事も考慮し、業務の在り方を見直していく必要があると考えている。</p>
<p>再任用の校務員の中には、場内整備業務の再任用であれば従事したかったという者もいる。再任用にあたっては、これまで従事してきた職場に限るのではなく、もっと広い職域の範囲から任用していけばよいのではないか。</p>	<p>再任用にあたっての意向調査においては、現業職場全体を対象として実施しており、組合が言うような限定はしていない。もっとも、定年前までに携わってきた業務のノウハウを活かすという再任用制度の趣旨に鑑みれば、これまで全く携わることのなかった職場で働きたいという希望が少ないことも一定理解できる。</p>
<p>今後の無年金期間拡大も踏まえると、現業職の再任用フルタイム職場を拡大していかなければならないと考えている。</p>	<p>再任用の在り方については、現場での協議も踏まえ、人事課としても関わっていききたい。</p>

<p>収集体制の見直しについて</p> <p>見直しの実施時期が平成 29 年 4 月 1 日であるのは何故か。</p>	<p>職員の退職動向や現在の民間事業者への委託期間等を踏まえ、平成 29 年 4 月 1 日からの実施としている。</p>
<p>正規職員 3 人減は、退職動向に合わせて実施するということによいのか。</p>	<p>退職動向に合わせた提案であり、実施時期（平成 29 年 4 月 1 日）までに生じる定年退職の後には、正規職員の不補充により対応していく予定である。</p>
<p>今後、交通局の職員を市長事務部局で受け入れていく必要があるにもかかわらず、3 人減らすのはどういうことか。</p>	<p>今回の見直しは、ごみの排出量の減少に伴う見直しとして行うものであり、交通局の職員の受入れとは別問題と捉えている。</p>
<p>交通局の運転手については、市長事務部局においても現業職として受け入れることに変わりはないか。</p>	<p>これまでどおり、現業職は現業職として受け入れていく。また、交通局において非現業職員として職務が遂行できるとの判断のもと非現業職に転籍させた者は、市長事務部局としても非現業職として受け入れていくものであり、これまでどおりの取扱いである。</p>
<p>交通局における労使協議の状況について、交通局から聞いているのか。</p>	<p>聞いている。</p>
<p>自転車等駐車場管理運営業務及び放置自転車対策業務の見直しについて</p> <p>J R 尼崎駅において現在実施している取組みとは、どのようなものか。</p>	<p>平成 24 年度から、J R 尼崎駅において、自転車等駐車場の管理運営に指定管理者を導入するとともに、誘導啓発業務、撤去業務、保管返還業務をその指定管理者に一体的に委託してきた。その結果、放置自転車が減り、駅周辺の環境が良くなっただけでなく、自転車等駐車場の利用者も増えており、一定の評価が得られている。そうしたことから、今回、阪急武庫之荘駅と J R 立花駅を一つとした地域、阪神沿線 6 駅を一つとした地域、その他 J R 尼崎駅を中心とした地域に 3 分割し、それぞれの地域に指定管理者制度を導入するものである。</p>
<p>小学校給食調理業務の見直しについて</p> <p>今回の見直しは、昨年度確認した退職動向に伴った形での見直しということによいか。</p>	<p>退職動向を踏まえた結果として、平成 27 年 4 月 1 日からは尼崎北小学校 1 校の委託となったものである。</p>

今後もその考え方に変わりないということによいか。	変わりはない。
--------------------------	---------

課題解決への方向性

組合は、当該提案内容については支部の判断を尊重させる考えであり、今後は支部協議を中心にやっていくこととした。

なお、組合は合理化案件であったとしても、OB嘱託員の委嘱の継続については最小限にとどめるべきであるとの意思を改めて示した。

2 検定試験による前倒し昇格制度の導入について

協議の要旨

検定試験による前倒し昇格制度の導入について説明したうえで、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
平成 19 年度の給与構造改革時に、当局は若年層の給与水準がラスパイレス指数の引上げ要因の一つとなっていることを説明され、昇格基準年数を見直したはずであるが、今回の提案はラスパイレス指数の引上げ要因となるものであり、これまでの当局の考え方に逆行するものではないか。	今回の提案によるラスパイレス指数への影響は、それほど大きなものではないと考えている。それ以上に、若手職員が検定試験の受検を一つのきっかけとして法務・政策能力の向上を図り、その能力を職務に発揮してもらうことに意義があると判断し、導入を提案しているものである。
職員の法務能力向上という目的については十分理解できるが、こういった学習については職員として本来自ら進んで行うべきものであり、今回の提案のように処遇に差を設けるようなやり方で、学習を促進させようということには賛同できない。	自学自習が基本であることに変わりはなく、その点については今後も引き続き周知・啓発していく。また、検定試験で一定の成績をあげればそれで十分ということではなく、研修やOJTの重要性も何ら変わりはない。ただ、補完的な制度としてこのような手法も効果的なものと考えるところであり、結果的に継続的な自主学習の促進につながるものとして、意義があるものと判断した。
若手職員のスキルの底上げというが、スキルが不十分であるのは、地方自治法等の研修を必須としていなかったからではないのか。また、研修を実施した場合においても、その理解度等を確認してこなかったことにも原因があるのではないか。	地方自治法等の研修については、既に必須化しているところであり、研修内容についても、より良いものとなるよう引き続き取り組んでいく。ただ、講師の講義を聴く形式の研修だけでは受身的な学習とならざるを得ない面があることから、本制度の導入により、試験に向けて学習することで、若手職員がより積極的に自ら学ぶという意識を高めることにつなげていきたいと考えている。

<p>そういった部分も含めて、人事評価制度で対応していくのではないのか。</p>	<p>結果として能力が高まり、人事評価につながることはもちろんあるが、本制度はそれとは別に、少しでも学習意欲を高めるためにも導入するものである。</p>
<p>制度が目まぐるしく変化する昨今、組合としては職員の専門性を高めていく必要があると考えている。当局として、職員の専門性が高まらない理由はどこにあると考えているのか。</p>	<p>専門的な知識や技術の向上については、基本的にはOJTにより図っていくべきものであるが、公務員に求められる能力が広範囲かつ深いものとなっている昨今、そうした取組みだけで職員の能力向上を望むのは難しいと考えている。今回の提案は、行政職として、そういった能力を深めていく上での基礎的な能力向上につながるものであると考えている。</p>
<p>ジョブローテーションにこだわり過ぎていることが、専門的な知識や技術の向上を損なわせていると考えるがどうか。</p>	<p>様々な職場がある中で、職員の適性を見いく上でも、ジョブローテーションには一定の意義があるものと考えている。</p>
<p>受検料は公費負担とのことであるが、実施にかかる経費はどの程度を見込んでいるのか。</p>	<p>受検資格を有する対象者全員をベースとして、会場使用料を含めて約260万円を見込んでいる。</p>
<p>受検料を公費で負担する必要はない。自らの処遇につながるのだから、本人が負担すればよいのではないか。</p>	<p>職員の法的知識・法務能力の向上のため、少しでも多くの職員が受検することが望ましいため、公費で負担することとした。</p>
<p>試験勉強のみに専念して、実務能力が備わっていない者が、前倒しで昇格することにならないか。</p>	<p>最終的な昇格にあたっては、検定試験の結果と合わせて、通常の昇格判定に関する要件を満たすことを必要としており、実務能力が伴わない者については通常の昇格判定に関する要件を満たさないこととなる。</p>
<p>他市も実施しているのか。</p>	<p>昇格制度等に反映させているかどうかは分からないが、自治体法務検定を活用している自治体は多くある。</p>
<p>4級昇格問題を解決することが先ではないか。</p>	<p>4級以上についてはあくまでも役職者としてのポストを担えるかどうか等の判定を行った上で、選考して昇格させるものであり、これまでの考えと変わりはない。</p>

<p>前倒し昇格制度の導入は、非現業職員に対してだけか。現業職員はなぜ対象ではないのか。職員全体のスキルの底上げを図ることを目的とするのであれば、同じような制度を設けるべきではないか。</p>	<p>今回の制度の趣旨は、あくまでも行政職として求められる法的知識や政策法務能力の習得を図るものであることから、その対象を非現業職員に限っている。</p> <p>なお、現業職員に対する研修については、今後とも協議していくという考えに変わりはない。</p>
<p>現業職員については、スキルアップは不要ということか。</p>	<p>当然、それぞれの職に応じた知識・技術のスキルアップは必要であると考えており、その考えに変わりはない。現業・非現業それぞれに求められる能力があり、今回の検定試験の内容については、行政職職員が習得し、日常業務にその能力を活かしていくことが望ましいと考える。</p>
<p>市としての決定事項であるのか。組合において反対意見が多いことを踏まえて、再考していただきたい。</p>	<p>市長まで確認したものである。本日、組合から意見があったことについては受け止める。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

以 上
(給与課)

平成 27 年度向け合理化等について（メモ）

H26.9.24

- 1 総合センターの管理運営業務の見直し（市民協働局）
 - (1) 目的
総合センターの管理運営業務について、民間活力を導入し、効果的な事業運営及び管理運営経費の効率化を図る。
 - (2) 実施内容
上ノ島、神崎、水堂、今北、南武庫之荘、塚口の 6 総合センターの管理運営に指定管理者制度を導入する。
 - (3) 実施時期
平成 27 年 4 月 1 日
 - (4) 人員
正規職員 25 人
短時間勤務職員 22 人

- 2 園田東会館管理運営業務及び地域住民交流促進業務の見直し（市民協働局）
 - (1) 目的
園田東会館の管理運営業務について、民間活力を導入し、管理運営経費の効率化を図るとともに、人権課戸ノ内担当における地域住民交流促進業務の効率的・効果的運営を図る。
 - (2) 実施内容
園田東会館の管理運営に指定管理者制度を導入するとともに、同会館を拠点として実施している地域住民交流促進業務の委託を行う。
 - (3) 実施時期
平成 27 年 4 月 1 日
 - (4) 人員
正規職員 4 人
短時間勤務職員 2 人

- 3 場内整備業務の見直し（経済環境局）
 - (1) 目的
大高洲庁舎の場内整備業務の効率化を図る。
 - (2) 実施内容
場内整備作業（場内及び洗車場清掃、樹木剪定）、浴場の清掃及びボイラー運転管理等について業務委託を行う。
 - (3) 実施時期
平成 27 年 4 月 1 日

- (4) 人員
短時間勤務職員 4人

4 収集体制の見直し（経済環境局）

- (1) 目的
ごみの排出量に合わせた収集体制に見直すことにより、より効率的な業務執行体制を構築する。
- (2) 実施内容
収集車両台数を現行の30台から29台に見直す。
- (3) 実施時期
平成29年4月1日
- (4) 人員
正規職員 3人

5 自転車等駐車場管理運営業務及び放置自転車対策業務の見直し（都市整備局）

- (1) 目的
自転車等駐車場の指定管理者への関連業務の一体的な業務委託によって各業務の連携・強化を図り、更なる駅前周辺環境の向上及び放置自転車の削減に努める。
- (2) 実施内容
市内全域の自転車等駐車場の管理運営業務に指定管理者を導入するとともに、誘導啓発業務、撤去業務、保管返還業務を一体的に指定管理者に委託する。JR尼崎駅において平成24年度から実施している取組みを市内全域に拡大するもの。
- (3) 実施時期
平成27年4月1日
- (4) 人員
短時間勤務職員 3人

6 小学校給食調理業務の見直し（教育委員会）

- (1) 目的
小学校給食調理業務の効率化を図る。
- (2) 実施内容
尼崎北小学校について給食調理業務の委託を行う。
- (3) 実施時期
平成27年4月1日
- (4) 人員
正規職員 2人

以上
(給与課)

検定試験による前倒し昇格制度の導入について（メモ）

H26.9.24

若手職員の自主学習を促進し、ひいては職員全体の法的知識・法務能力等のスキルの底上げを図るため、次のとおり前倒し昇格制度を導入する。

1 実施内容

3級への昇格に必要な2級在級年数（行政職給料表適用者で採用区分が大学卒の場合4年、短大卒の場合5年、高校卒の場合6年）について、自治体法務検定委員会が実施する「自治体法務検定（基本法務・政策法務）」において一定の成績をクリアした場合に、最大で2年短縮できることとする。

なお、検定試験は年1回実施（尼崎市として団体受検）することとし、受検料は市が負担する。

2 対象者

検定実施年度の4月1日現在、行政職給料表2級が適用されている職員（採用区分が短大卒の者は2級2年目以降、高校卒の者は2級3年目以降とし、大学6卒の者は除く）のうち希望する者。

ただし、検定日現在、停職、休職、私療休暇等の期間中の職員及び検定実施年度中に3級昇格への2級在級必要年数を満たす職員は除くこととし、受検回数の上限は3回とする。

3 判定基準

当該検定試験で、基本法務・政策法務ともにゴールドクラス認定以上（1000点満点中700点以上）の結果を収めていることを前倒し昇格の必要条件とする。

なお、前倒し昇格は毎年4月1日付けの発令で実施することとし、最終的な判定は、検定試験の結果と合わせて、通常の昇格判定に関する要件を満たすことが必要となる。

4 実施時期

検定試験は平成27年度から実施し、前倒し昇格については平成28年4月1日付けの昇格からとする。

5 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成26年11月14日（金）までにされたい。

以上
（給与課）