

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和5年度第4号
通算第599号
令和5年12月12日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

－合理化について－

◎日時・場所

令和5年9月28日（木）午後3時30分～午後4時50分（すこやかプラザ ホールA）

◎今回の交渉の主な目的

従前、合理化については実施時期の半年前までに提案することを労使の間で確認してきていることから、今年度においても事務事業の見直し等について提案を行った。

◎組合への提案

（提案メモ）じんかい収集業務の見直しについて

[別紙](#)

◎具体的な交渉内容

1 合理化について

協議の要旨

当局から、合理化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。

組合の主張	当局の回答
じんかい収集業務の見直しについて	
今回の見直しに係る効果額は。	約4,580万円を見込んでいる。
人件費に係る部分のみの効果額か。	そのとおりである。
見直し後の委託比率は、どうなるのか。	現行の直営24%・委託76%の比率を直営15%・委託85%となるように見直す。

<p>委託比率変更後の危機管理体制について、どのように考えているのか。</p>	<p>最大受注業者1者分の業務量である31,000世帯に相当する能力を維持するとの考え方に変わりはなく、見直し後においても当該能力は維持されると原局から確認している。</p>
<p>災害時の対応については、どのように考えているのか。</p>	<p>委託において災害時の対応を含む危機管理体制を適切に構築することは、重要であると認識している。そのため、じんかい収集業務においては、委託契約の仕様書に「特別な収集運搬」として、委託者は災害その他の理由によりごみの収集運搬において緊急を要する場合は、受託者に特別に指示することができる旨の条項を設けることにより対応していると聞いている。</p>
<p>仕様書にそのような条項を設けていたとしても、実際に災害が起こった場合において、受託者が即座に対応できるとは限らない。緊急対応がなされなかった場合は、契約違反があったものとして、業者に対して損害賠償等の必要な手続を進めていくということによいか。</p>	<p>契約違反があった場合については、損害賠償請求等の必要な手続を進めていくことになるかと考える。</p>
<p>USBメモリー紛失事案の件も踏まえ、有事の際の対応などのリスク管理を今一度考えていただきたい。損害賠償等に関する条項をあらかじめ仕様書に設けることはできないのか。</p>	<p>USBメモリー紛失事案の件においては、実際に本市の損害として算定できるものについて請求を行ったところであるが、事前に把握しにくい部分であるため、そのような条項を仕様書にあらかじめ盛り込むことは難しい。</p>
<p>人員については正規職員▲20人となっているが、減車台数は何台になるのか。</p>	<p>現在の22台から17台に、5台減車することを予定している。</p>

<p>車両1台につき3人体制であることからすると、5台の減車であれば▲15人になると考えるが、なぜ▲20人の提案となっているのか。その内訳を示していただきたい。</p>	<p>まず前提として、減車台数を5台とするのは、次期委託期間として、令和7年度から令和11年度までの5年間を予定している中、職員の年齢分布も踏まえて最終年度で欠員が生じないように、また当初年度に生じる人員は、今日的な課題に集中的に対応していくといった要素を踏まえたことによるものである。その上で、内訳についてであるが、5台減車による作業員▲15人のほかに、係長▲1人、作業長▲4人を予定しているが、実際の定数削減については、今日的な課題への対応体制を検討していく中で調整していきたいと原局から聞いている。</p>
<p>これまで4年サイクルで委託契約を締結してきたが、なぜ今回の契約期間は5年なのか。</p>	<p>新ごみ処理施設の稼働に伴い、令和12年度にごみの分別区分を変更することを考慮して、今回は5年としたと聞いている。</p>
<p>係長や作業長が減となるのは、なぜか。</p>	<p>管理部門の業務が減るためと聞いている。</p>
<p>今回の見直しによって、係長定数を1人削減するとのことであったが、業務課の係長は部下を50人抱えている等、人事評価の作業面で負担が大きいことを分かった上でのことか。</p>	<p>かねてから人事評価の負担についてはお聞きしており、当局としても決してないがしろにはしていないが、だからといって人事評価の負担の大きさをもって係長ポストを増やすといった考えはない。評価期間を柔軟に設定する等、可能な限りの配慮に引き続き努めていきたい。</p>
<p>集中的に対応していくという今日的な課題とは、どのようなものを想定しているのか。</p>	<p>現在のところ政策要求中であるため確定していないが、指導啓発等業務と聞いている。</p>
<p>具体的には、どのような取組を行っていくことを検討しているのか。</p>	<p>本市のごみ処理におけるルール遵守やマナー向上といったごみの分別・排出に関する地域への出前講座等の指導啓発や、資源物・紙資源の持ち去りへの指導啓発等に取り組んでいくことを検討していると聞いている。また、その担い手としては、現場のことをよく分かっている元技能労務職員を想定しているとのことである。</p>

<p>職員の年齢分布も踏まえたとのことであったが、委託の初期段階においては現員が定数を上回ることになる。転職により対応する考えなのであろうが、現在の職場と同じ職場において転職できるよう配慮していただきたい。</p>	<p>当局としても、転職後については指導啓発等を中心に行政課題の解決に向けた業務を担ってもらいたいと考えているが、ポストには限りがあるため、全員が同業務を担えるようにするのは難しい。</p>
<p>可能な限り現在の職場と同じような業務に転職できるような環境整備をお願いしたい。全く異なる業務に転職する場合でも、うまく行っている事例もあるものの、やはり多いのは困っている例である。</p>	<p>この点に関しては、現在において政策要求段階のため、確実なことは言えないが、可能な限り調整していきたい。</p>
<p>今回の見直しによって強制的に転職や退職をさせるといった考えはないということでしょうか。</p>	<p>強制的に行う考えはない。これまでどおり引き続き、組合と協議を重ねながら進めていきたい。</p>
<p>6月の交渉において、技能労務職の将来像を示していくと言っていたが、状況は。</p>	<p>技能労務職の将来像については、現業評議会と現業労使協議会の場で協議しているところであり、内容が確定次第、改めて報告したいと考えている。</p>
<p>委託によって生み出される人員を新たな業務の担い手としていくということが明確に示されたという点で、今回の提案は従来のものとは全く異なるものである。この点について、この場で説明を受けた者は理解しているものの、提示されたメモから読み取ることはできないため、それ以外の者が理解することは困難であり、▲20人という削減人数も相まって、不安を感じる職員もいると考える。提案メモの修正を検討いただきたい。</p>	<p>一旦持ち帰って修正が可能かどうかも含め、検討したい。ただし、政策要求の段階であるため、確定的なことを記載するのは困難であることについては、ご理解いただきたい。</p>
<p>その他 建築支部において、住まいと空き家の相談窓口の設置に伴う提案があると聞いていたが、今回の提案は見送ったということか。</p>	<p>原局から当該窓口の開設時期については、令和6年4月以降になると聞いているため、改めて提案していくことになる。</p>

課題解決への方向性

提案内容については、交渉での協議内容を踏まえ、後日、別紙のとおり窓口で修正メモの提出を行った。その修正メモの内容を受けて、今後支部協議を中心に進めていくこととした。

2 その他

組合の主張	当局の回答
<p>システムの標準化について</p> <p>システムの標準化に係る体制を速やかに整備していただきたい。各職場で標準化担当者の超過勤務が増えているだけでなく、休職者も出ている状況を重く受け止めていただきたい。</p>	<p>デジタル人材の確保については、当局としても喫緊の課題と認識しており、システムにたけた職員を担当者として配置する等、可能な範囲で配慮は行っている。また、10月1日付けの人事異動においても新規採用者を含め、当該分野への配置を行ったところである。</p>
<p>当局においては、AI等の活用によって業務量の縮減を図ろうとしているのではないかと認識しているが、自動化だけでは根本的な解決は図られないことを認識していただきたい。</p>	<p>業務改善の観点から、AI等の活用によって自動化できるものは、引き続き自動化していく考えである。あわせて、今年度から任用しているデジタル政策監の意見を踏まえながら、抜本的な解決を図っていきたい。</p>
<p>欠員状況について</p> <p>システムの標準化業務に限らず、引き続き欠員解消に努めていただきたい。</p>	<p>6月の交渉においてもお伝えしたとおり、今年度の採用試験は昨年度よりも採用予定人数を増やしており、10月1日付け採用の14人とどまらず、11月以降も順次採用していく考えである。一方で、想定よりも採用辞退者が多いというのが現状であり、今年度でいえば経験者採用試験を新たに実施したように、色々と模索しながらにはなるが、人材確保等の取組を進めてきたいと考えており、引き続き組合とも前向きに協議していきたい。</p>
<p>採用試験の高卒区分について、応募を新卒に限るのではなく、既卒者の応募も可能とする等、要件緩和をしていくべきではないか。要件緩和を行えば、例えば本市の会計年度任用職員として現に力を発揮している者も応募できるようになり、人材確保につながるものとする。</p>	<p>採用試験の学歴区分については、引き続き検討していきたい。</p>

以上
(給与課)

じんかい収集業務の見直しについて（メモ）

R5.10.2

令和5年9月28日付け「じんかい収集業務の見直しについて（メモ）」について、次のとおり修正する。

1 目的

じんかい収集業務について、委託範囲の見直しを行うとともに、より効率的な業務執行体制の構築を図る。

2 実施内容

じんかい収集業務について、燃やすごみ、びん・缶・ペットボトル、金属製小型ごみに係る委託範囲を拡大し車両稼働台数を変更するほか、啓発等の行政課題に対する一層の取組を推進していく。

3 実施時期

令和7年4月1日

4 人員

正規職員 ▲20人

以上
(給与課)

参 考
(修正前)

じんかい収集業務の見直しについて (メモ)

R5. 9. 28

1 目的

じんかい収集業務について、委託範囲の見直しを行うとともに、より効率的な業務執行体制の構築を図る。

2 実施内容

じんかい収集業務について、燃やすごみ、びん・缶・ペットボトル、金属製小型ごみに係る委託範囲を拡大するとともに、車両稼働台数を削減する。

3 実施時期

令和7年4月1日

4 人員

正規職員 ▲20人

以 上
(給与課)