

= 尼崎市職員労働組合との交渉記録 =

論 矣

平成 17 年度第 6 号
通 算 第 4 2 2 号
平成 17 年 10 月 7 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

平成 1 8 年度向け合理化交渉

9 月 30 日午後 2 時から午後 3 時 30 分まで、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提案について交渉を行った。

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、現在直営で運営している[あこや学園](#)の管理運営を平成 18 年 4 月 1 日より地方自治法に基づく指定管理者に委ねることにより、施設運営の効率化を図る提案を行った。

[あこや学園](#)

発達に遅れのある 1 歳 6 ヶ月から就学前までの幼児を対象として、その社会性を伸ばし、生活習慣を会得させるための療育を行う通園施設。

平成 17 年 9 月 1 日現在、48 名（定員 50 名）の児童が在籍。

提案メモは[別紙](#)のとおり。

平成 18 年度向け合理化提案についての組合への提案時期について

（総務局長）

翌年度向けの職場合理化に伴う勤務条件に係る提案は、従前より実施時期の半年前に行うことを労使間の約束としてきたところであり、本来ならば、平成 18 年 4 月 1 日実施を予定している項目については、本日全て提案すべきところであるが、現時点においてなお、成案に至っておらず、結果として、すでに意思決定されているあこや学園の管理運営業務のアウトソーシングを除き、本日の交渉に全ての項目が提案できなかったことについて陳謝したい。なお、夏期一時金交渉の際に示した特殊勤務手当の見直しや勤勉手当の見直し、また昨年度提案した年度途中退職の課長補佐以下への対象拡大も含めた、残りの提案予定項目については、10 月中に早急に成案をまとめ、速やかに交渉を行いたいと説明し、具体的な交渉に移った。

具体的な交渉内容

1 合理化提案について

課題の要旨

冒頭の総務局長の説明を受け、提案が遅れるに至った経緯や、合理化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 |
| 職場の合理化は、勤務条件の見直しという大きな課題を伴うため、十分な時間をかけた協議が必要であることから半年前までの提案としたものである。しかしながら近年はいずれも半年前を超過してから提案がなされているのではないか。 | 経営再建プログラムに基づく平成 18 年度からの取組項目については、収支バランスの問題の精査や、市民サービスが低下しないか等の課題検討を伴うものであり、近年は過去にない厳しい行財政運営状況を受け、結果として庁内での意思統一に向けた調整に時間を要している状態である。 |
| 単年度だけなら、事情を理解できないこともないが、このように毎年同じ事態の繰り返しとなると、もはや当局として職員団体との話し合いの姿勢を放棄し、交渉を軽視しているとしか思えない。 | 厳しい取組内容であるからこそ、職員団体と十分な協議を重ねていく姿勢は大事にしていきたい。 |
| 意思決定にむけた調整というが、この交渉の場が上がってくるときには、既に議会に説明した後の修正が利かない状態の成案を当局が一方的に説明する、という状況である。意思決定段階でも労使委員会などで話し合いの場を持たはずだが、今年度は一度も開催されていないのではないか。 | 今回提案が遅れている項目については、早急に労使委員会の場などを活用し、成案になる前の準備段階で、十分な説明を行い、理解を求めていきたいと考えている。 |
| そもそも半年前という期間ですら、協議のための時間としては短いと考えている。半年前提案できなかった項目については、労使間の約束どおり、提案を見送るべきだ。 | 改善改革の取組は着実に推進させる必要があり、当局として十分な努力を重ねている。交渉の期間が短くなってしまふことに対しては、提案後において十分な協議を行っていくものであり、理解と協力をお願いしたい。 |

課題解決への方向性

組合は、あくまでも6ヶ月前提案の約束の履行がなされないなかで、10月以降の追加提案は過去からの約束に反するものであり、提案が遅れた合理化案の各項目については、一切、平成18年4月1日実施に向けての交渉に応じることはできないと主張した。

これに対して当局は、改革の遅れは到底許されるものではなく、10月末を目処に成案をまとめ、早急に提案を行いたい旨を伝え、理解を求めた。

また、近日中に、組合員に向けた、合理化にかかる事前の検討状況を説明する機会を、関係職員の出席も求めたうえで設けるとともに、本年度はまだ未開催となっている労使委員会についても、直ちに日程調整を行っていきたいと説明した。

2 あこや学園の業務委託について

課題の要旨

別紙の提案メモの内容を受け、あこや学園の業務委託の仔細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 |
| 提案メモのなかで、人員を順次引上げていくこととしているが、これはどういう意図なのか。 | 園児への療育の影響を考慮し、園児と直接接する保育士を段階的に引上げていくためである。 |
| 業務委託による効果額はどの程度と見込んでいるのか。 | 最終的には年間8,600万円程度になると試算している。 |
| 業務委託に関して、園児の保護者に対する十分な説明を行い、委託への理解を得られているのか。 | 保護者会において、すでに5回ほど説明及び意見交換を行っている。業務委託の是非に関する内容ではなく、新しい施設をどうしていくのかを主眼とした話し合いとなっている。 |
| 市職員以外であこや学園に勤務している職員は、業務委託に移行した後の勤務条件が、不利に変更されることを懸念している。単なる丸投げ委託ではなく、これまでの直営での労働条件の確保をした上で、委託前に勤務条件を提示することはできないのか。 | 委託先の労働条件の確保について市が関与することは限界があると考えるが、安全で信頼できる施設運営が保障されるように話し合いはしていきたい。 |

課題解決への方向性

組合は、委託による経費効果の積算根拠や、移転後の新施設の図面や建設費等、あこや学園の業務委託全般にかかわる詳細な資料の提出を求めたことに対し、当局は資料提示をした上で、本部及び支部で引き続き交渉を重ねることとなった。

3 保健センターの統廃合について

課題の要旨

支所・出張所をより利便性の高い阪神尼崎駅・阪急塚口駅・JR 尼崎駅の周辺にサービスセンターとして再配置することに伴う、土曜日の証明書発行業務については、6月22日の交渉において提案を行ったものであるが、これに付随して統廃合が検討される各保健センターについては、職員の勤務条件に直接影響が及ぶ事項がないものとして、提案を行っていない。

| 主な質疑の内容 | |
|---|---|
| 組合の主張 | 当局の回答 |
| <p>以前、市民課各施設の統廃合提案の際、執務場所の変更は人事異動の一環であり、それ自体は交渉事項でないと当局は説明した。</p> <p>しかしながら、いまだに十分に見直しの内容が示されておらず、また利用者の安全の立場からも、健診の実施方法など、疑問点や不明確な点が多々ある。</p> <p>このような現場の意見を十分に聞いていないなかで、改めて提案する事項はないと言い切れるのか。</p> | <p>保健センターについては、その勤務条件に直接的にかかる交渉項目がないと現状では判断していることから、本部交渉の場での正式な提案を行わないものである。</p> <p>しかしながら、保健センターのみならず、市民課を含めた各施設の統廃合という計画のなかで、労使双方の話し合いを経て、解決できるものはしていくべきであるとの認識に変わりはない。</p> |

課題解決への方向性

各施設の統廃合に関する全体的な課題については本部交渉の場で、個別的、具体的な課題については支部交渉の場でそれぞれ整理していくことを労使間で確認した。

以上
(給与課)

あこや学園管理運営業務のアウトソーシングについて(メモ)

H17.9.30

1 目的

施設の管理運営や事務事業をより効率的に実施する。

2 実施内容

あこや学園の管理運営について、地方自治法に基づく指定管理者に代行させる。

なお、職員については、段階的に引上げることとする。

3 実施時期

平成 18 年 4 月 1 日

4 人員

(平成 18 年度) 10 名

(平成 19 年度) 5 名

(平成 20 年度) 5 名

以上
(給与課)