

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 19 年度第 10 号
通 算 第 456 号
平成 20 年 1 月 21 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

給与削減措置の取組等について

1 月 17 日午後 4 時から午後 5 時 30 分まで、中央公民館視聴覚室において、『「偽装請負」の抜本的解決を求める要求書』に対する回答の提示及びそれに係る質疑や、現在継続協議中の案件である、平成 20 年度以降の給与削減措置の課題（地域手当の削減）等をはじめとする、給与制度の見直しにかかる課題を中心に交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

昨年度末に、兵庫労働局から委託契約を締結している業務に対して、直接指示を行っている実態が偽装請負にあたることの指導を受けた際に、一部業務については、人材派遣制度の活用により適正化を図ったが、組合は、人材派遣職員の受け入れは緊急避難的な措置として、平成 19 年度に限り容認したものであり、人材派遣制度そのものの活用を認めているものではないとして、改めて提案協議するよう求めていた。また 12 月 27 日の交渉で、『「偽装請負」の抜本的解決を求める要求書』に対する回答を示すよう求められていたことから、同要求書に対する回答を示すとともに、今後も人材派遣制度を活用していきたいとの提案を行った。

また、平成 20 年度以降の給与削減措置（地域手当の削減）をはじめとする給与制度の見直しに係る課題についても引き続き協議を行った。

組合への回答・提案等

「偽装請負」の抜本的解決を求める要求書に対する回答
紙

[別](#)

具体的な交渉内容

1 人材派遣制度の活用について

課題の要旨

「偽装請負」の抜本的解決を求める要求書に対する回答及び人材派遣制度の活用に関する提案を示したのち、具体的な質疑を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>「偽装請負」の抜本的解決を求める要求書だが、これは回答といえる内容か。</p> <p>まず、 の「尼崎市において偽装請負・違法派遣の事実があるのか。」についてはどうか。</p>	<p>兵庫労働局からの是正指導を受け、改善すべき業務に対しては全て改善した。その結果、現在、尼崎市においては偽装請負・違法派遣の実態はない。</p>
<p>組合としては のとおり、「派遣労働への切り替えは誤りである」と考えている。速やかに解消すべきと考えるがどうか。</p>	<p>兵庫労働局の指導の趣旨を踏まえ、是正を行い、是正報告書も労働局に提出し受理されている。当局として人材派遣制度の活用が誤りであるとは認識していない。</p>
<p>平成 19 年度は、とりあえず人材派遣職員により適正化を図ったが、組合は、あくまでも今年度に限定した緊急避難的な措置として容認したものであり、人材派遣制度そのものを認めているわけではない。</p>	<p>限られた財源や人員を活用して行政サービスを提供していく上で、人材派遣制度も含めたアウトソーシングの活用については、今後も組合に理解を求めている。</p>

課題解決への方向性

組合は、当局の示した回答案では、要求書に対する十分な答えとはなっていないとし、以下の項目について次回の交渉での説明を求めた。

市民税担当で既に 1 月から人材派遣職員が配置されているが、組合としては認知したものでない。整理した上で再度回答すること。

弥生ヶ丘斎場について、平成 19 年度については臨時的任用職員での対応としているが、平成 20 年度以降の提案がない。どうするのか。

当局は「偽装請負・違法派遣の実態はない」と説明するが、仮に、今後このような事態が再発した際は誰が責任を取るのか。責任の所在を明確にすること。

今年度、既に人材派遣職員を入れている職場での現状等を検証すること。

これに対して当局は、次回までに一定の整理を行うものとした。

2 平成 20 年度以降の給与削減措置（地域手当の削減）等について

課題の要旨

前回の交渉で組合は、当局の提案内容では、事実上の昇給停止となっている大半の 50 歳台職員で、扶養手当の支給を受ける 3 級及び 4 級主任の職員についても逆転が生じるものであり、また、扶養家族の数により削減額が異なるこのようなやり方は、断固容認できないとの姿勢を示し、以下の 2 点について資料提示を求めていた。

地域手当の削減のみならず、他の提案内容である期末・勤勉手当の役職者加算措置の見直しや初任給基準引下げ、昇格資格基準の見直しも含めた、トータルでの削減額がどれぐらい

になるのか。

昇格した場合、どの程度、給与月額や年収の逆転が生じるのか。

これに対して当局が説明した後、協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
当局なりの理屈はあろうが、結果として、課長級以上は年間平均 20 万円程度の年収増になり、3 級及び 4 級主任は平均で年収減となるものであり、到底理解できる内容ではない。	賃金小委員会の場でも説明したが、新プランにおける地域手当の削減率は、昇格による年収・月収の逆転が生じない範囲で設定したものである。
この削減内容では組合として合意できない。もし、組合と合意できないのであれば、当局判断で強行するつもりなのか。	地域手当の削減は給与条例で規定する事項である。今月末をタイムリミットとして、組合の理解が得られるよう引き続き協議していきたい。

課題解決への方向性

組合は、地域手当削減提案のみならず、他の給与制度構造改善提案項目についても反対の立場を示した。とりわけ、期末・勤勉手当の役職者加算見直し（50 歳以上の 3 級及び 4 級主任の加算率 10% 5%）及び嘱託労組にも同様の提案をしている通勤手当の支給対象の見直しについて強く反発した。

これに対して当局は、限られた時間の中ではあるが、組合の合意が得られるよう協議していきたいとした。

3 小学校給食調理業務の合理化について

課題の要旨

小学校給食調理業務の委託化については、昨年秋に本部交渉の場で提案し、現在、教育支部にて詳細な協議を行っているところであるが、それに関連する事項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
民間業者への業務委託と併せて、衛生管理の強化ということで、給食調理室にドライシステムが導入される小学校もあるが、その工事費に 1 校あたり 3 千万もかかると聞いた。限られた予算をもっと有効に使うべきではないか。	ドライシステムの導入は、尼崎市の施策として優先順位をつけたなかで、予算化されるものである。
調理師の採用についても、残り 1 名が補充されていない。速やかに採用するよう求める。	残り 1 人の確保に向け、何らかの対応策は検討していきたい。

課題解決への方向性

組合は、給食調理業務は今まで直営で実施してきて、一度たりとも事故を起こしたことがないにもかかわらず、あえて民間業者に委託し、多額の費用を投じてドライシステムを導入する必要があるのか理解できないとした。

これに対して当局は、教育支部での協議も含め、引き続き合意に向け話し合っていきたいとした。

参考：ドライシステムとは

ドライシステムは、給食室の床面を乾いた状態で使用するもので、細菌やカビの繁殖を抑えるとともに、床面からの跳ね水による二次汚染を防ぐといった衛生管理面の向上や作業環境の改善を図っていく趣旨から導入されるものである。従来、厨房を清潔で衛生的に保つためには床面を水で流す方法をとっていたが、この方法では高温多湿の環境になるため、細菌やカビの繁殖の危険性や、働く人の作業環境の問題、跳ね水等による二次汚染などの問題がある。

以 上
(給与課)

「偽装請負」の抜本的解決を求める要求書 回答メモ（案）

要 求 項 目	当 局 の 回 答
<p>1 「偽装請負」の抜本的解決を求めること。</p> <p>社会的公正と法令順守が求められる自治体において「偽装請負」「違法派遣」の実態があるならば、ただちに解消に向けた努力をおこなう必要があります。現在、尼崎市において「偽装請負」「違法派遣」の事実はあるのか、ないのかを明らかにして下さい。</p> <p>9月議会の質疑において「派遣労働の適切な運用について職員団体と協議を行う」旨の答弁がありました。しかしながら私たち尼崎市職員労働組合は「派遣労働」への切り替えは一切誤りであり、到底認めることは出来ません。速やかに解消することを求めます。</p> <p>4月4日付「是正報告」で計32件について改善すべき内容があったものであるが、それぞれの内容について抜本的な解決策を明らかにして下さい。</p>	<p>1</p> <p>兵庫労働局からの是正指導に対する報告書の提出（平成19年4月4日）に係る調査において、委託契約を締結している業務1,434件について調査を行った。その結果、改善すべき業務に対しては全て対処済と考えており、現在尼崎市において「偽装請負」「違法派遣」の事実はなく、適法に業務を行っていることを認識している。</p> <p>兵庫労働局との協議・調整の結果、派遣労働の運用について適切な是正を行ったものであり、今後も適切な業務として執行できるように是正措置を講じていく。</p> <p>また、行政サービスの多様化や複雑化に限られた財源・人員体制で対応していかなばならない状況の中、派遣も含めたアウトソーシングについては、それぞれの趣旨を十分に踏まえるなかで今後も積極的に活用していきたいと考えており、組合にも理解を求めていきたい。</p> <p>の回答のとおり、本年3月に兵庫労働局から受けた「住民記録オンラインシステムデータ入力業務」の是正指導に際し、全庁の業務委託について労働者派遣法等に抵触していないかどうかの調査を行った結果、32件の改善すべき内容が見受けられ、是正の上、是正報告書を兵庫労働局に提出・受理されたところである。</p> <p>その後は、全庁的な研修や通知文の配布、事業所管局と総務局との連携強化のための事務処理規程の見直し等を行い、再発を生じさせないための取り組みを行ってきているところであり、今後も継続して取り組んでいきたい。</p>