

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

# 水流

令和元年度第4号  
令和元年11月14日

尼崎市公営企業局  
企画管理課

## —令和2年度向け合理化交渉②について—

令和元年10月21日（月）午後6時30分から午後9時30分まで、上下水道庁舎第3会議室において、令和2年度向け合理化について交渉を行った。

### ○今回の交渉の議題

公営企業局における令和2年度向けアウトソーシングについて

### ○具体的な交渉内容（要旨）

組合の主張	当局の回答
市の方針として、アウトソーシングを進めているが、公営企業局は市長事務部局とは別の組織であり、地方公営企業法が適用されるため、アウトソーシングをすべきではないのではないか。	公営企業局は地方公営企業法に基づき、尼崎市が経営している企業であり、市の方針を踏まえる必要がある。アウトソーシングに関しては、むしろ、より経済性を発揮することが求められる企業としては、より効果が見込まれるのであれば積極的に進めるべきである。
企画管理課職員が園田配水場で転職試験の説明を行った際に、転職せずに技能労務職にこだわれば分限処分できるとの説明があったそうだが、そのようなことができるのか。	こちらから積極的に分限処分の説明をしたわけではなく、分限処分がありえるのかを聞かれたため、地方公務員法上は過員が生じた場合に分限処分できるという規定があると説明しただけである。
園田配水場で4名が技能労務職として残るということだが、あと何年残ることができるのか。	一部委託期間は3年間と考えており、その後は全面委託を考えている。

<p>園田配水場運転監視操作業務の一部見直しについて、アウトソーシングをした場合の効果額が約140万円とあるが、それは効果があるといえるのか。</p> <p>園田配水場の電機操作員は今の職にこだわりを持っており、それぐらいの額であれば自分達の給料を削るので直営で残してほしいとなっている。そうすれば、転職せずにいままで通り仕事ができるし、技術が高い職員を技能労務職として残すことで尼崎市の財産にもなる。</p>	<p>アウトソーシングをしないということになれば、恒久的に直営で業務を行っていく必要があり、そうすると今の職員だけの問題ではない。将来にわたって安定的かつ効率的に業務を行うためにも、アウトソーシングをしていく必要がある。</p>
<p>転職を希望した後、途中で職種を変更することや学び期間を延長することは可能か。</p> <p>また、転職後の職種変更は可能か。</p>	<p>学び期間の評価は最短でも1年は必要になるので、1年以上残っていれば職種変更は可能である。仮に、学び期間1年を経過し、自分に合っていないことがわかって変更したいとなれば、2年目から職種が変更となる。学び期間2年目に入っていれば、いったん転職を辞退して再度転職募集枠に入る必要がある。制度としてはそのようになっているが、手を挙げる際、しっかりと考えていただきたい。</p> <p>また、学び期間は最大2年であり、延長は認めていないし、転職後の職種変更についても認めていない。</p>
<p>転職試験を受験した職員は、転職に前向きで試験を受けたわけではない。一次試験に合格したからといって、本人の意思を考慮せず優先的に転職させられるといった、不利な取扱いが行われないのか。</p>	<p>一次試験を合格した職員は、一次試験の合格の権利があるだけで、12月の転職希望者募集時に応募しなければ、転職しないことになる。不利な取扱いをすることはない。転職試験の説明に各職場に行った際、技能労務職のみなさんの声は聞いているが、今後は行政職として活躍してもらいたいと考えており、引き続き転職をお願いしたい。</p>
<p>園田配水場の電機操作員は来年度4名体制とのことであるが、4名以上、今のまま残りたいとなった場合、どのように選定するのか。</p> <p>また、転職の希望人数が募集定員を下回った場合、余った枠はどうなるのか。</p>	<p>人事配置については、勤務評定や自己申告書の内容、また体調面なども考慮して行っていく。</p> <p>転職希望者が募集定員を下回った場合、市長事務部局を含めた他の職場で転職を希望する技能労務職員がその枠に入ることになる。</p>
<p>建設課の作業車両や詰め所の取扱いについては決定しているのか。</p> <p>災害対応のことを考えると、残すべきである。</p>	<p>現在、作業車両は半数を残し、詰め所についても、非常時に他都市から職員が応援に来た際、使用してもらえよう残していく方向で考えている。</p>

<p>作業車両を残す場合、どのように維持管理するのか。</p>	<p>作業車両は使用しないとサビついてくるため、BCPを考慮し、車両を使う訓練などを行っていく想定である。</p>
<p>水道局で採用された職員が、市長事務部局へ異動することはありえるのか。</p> <p>公営企業局内でずっと仕事ができると当局が約束すれば、水道の仕事がしたくて水道局の採用試験を受けた職員としては、モチベーションを持って仕事ができる。</p>	<p>これまでの経験や本人の希望を踏まえると、積極的に局外へ異動させる必要はないと考えているが、異動については本人の経験や能力等を踏まえて考えていくものであり、異動させないといった約束はできない。</p>
<p>管理維持課の水道・工業用水道の日常・定期点検及び土日祝日・年末年始の漏水修繕・受付業務の委託とは、具体的にどの業務が委託されるのか。</p>	<p>直営で実施している業務で、日常点検・定期点検の定型性業務のみが委託する業務であり、非定型性業務であるバルブ操作等は従来通り職員が実施する。</p> <p>次年度から民間委託による尼崎市水道修繕センター（仮称）を設置し、作業主任が主に担っている無線本部は廃止し、修繕センターで無線本部が行っている業務を担ってもらう。</p> <p>具体的な流れとして、上下水道電話受付センターから修繕センターに宅地内の漏水修繕の連絡が入り、修繕センターが受付、直接お客様と調整を行い、修繕工事を行う。</p> <p>道路側の漏水については、職員の現場確認、警察への緊急掘削の連絡、道路課への掘削許可申請を行う必要があるため、受付センターから管路維持課へ連絡が入り、職員が現場確認後、修繕センターに連絡して修繕を行う。</p>
<p>無線本部を廃止し、修繕委託業者に受付業務を委託した際、業者が電話回線を引いても1、2回線であると想定され、寒波等の際に市民からの電話の問い合わせで回線がパンクし、その結果公営企業局に電話がくるため、アウトソーシングで数が減った職員数で対応することとなり、負担が増えて業務が回らなくなるのではないかと。</p>	<p>寒波の対策は委託契約の中に盛り込んで、対応する想定である。</p> <p>無線設備については、通常は使用しないが、災害時等の通信手段に備え、残しておく。</p>

<p>無線本部を廃止した場合、受付業務を委託した業者から電話を受けた職員が現場に出た後、再度確認の連絡が入った際、電話の内容がわからないため残った職員は対応できない。本部があれば、職員が常駐しているためそのようなことはない。</p> <p>受付業務の委託業者が修繕業務を施工業者へ依頼するため、業者間のやり取りとなり、利益のために、配管の一部引換えで済む修繕工事でも全部引換えで工事をして、請求額が本来より高くなるというケースが増えると考えられる。</p> <p>これまでは修繕工事の施工業者が提出する現場の写真や図面を我々技能労務職員が確認し、無駄に費用がかさむような作業をしていないかをチェックしていたが、そういった抑止力がなくなってしまう。</p>	<p>指摘の内容については、対策を考えている。</p> <p>細部については、現場のサービス員の意見も聞く必要があるため、職場内で意見交換の場を持ちたいと考えている。</p>
<p>きっちりと対策を示し、委託後も問題なく業務が行われることを示してもらわなければ、単に人を減らすことだけが目的のアウトソーシングではないのかと感じる。</p> <p>改めて確認するが、なぜ、今、アウトソーシングが必要で、その目的は何なのか。</p>	<p>今後の少子高齢化社会を見据え、業務の効率化と民間業者の活用により、職員を行政としてより必要な分野へ重点配置していくことが趣旨であり、人数を減らすことが目的ではない。職員のキャリアや、知識・技術を活かしていく観点から、退職動向なども含めて総合的に判断して実施時期を検討し、いまがよいタイミングであると判断したことから、今回アウトソーシングを提案したものである。</p>

**課題解決の方向性**

引続き協議していくこととした。

以 上