

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

# 水流

令和元年度第3号  
令和元年10月21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①について—

令和元年9月27日（金）午後5時40分から午後7時40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

- 1 水道・工業用水道における導水管・配水管維持管理業務の一部見直し
- 2 水道部浄水管理課の園田配水場運転監視操作業務の一部見直し
- 3 下水道部建設課の管きょ維持管理業務の見直し

### ○組合への提案

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（メモ）・・・別紙

### ○具体的な交渉内容（要旨）

従前より、合理化の取組みについては、労使の間で実施時期の6カ月前までに提案することを確認しており、令和2年度実施に向けての合理化項目について当局から提案内容を説明した後、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
該当部署について、現在何人配置されていて、何人削減される予定なのか。 技能労務職のみが削減の対象なのか。	管路維持課は、定年前の技能労務職を5人配置しており、5人削減となる。また、短時間勤務職員を3人配置しており、3人削減となる。 園田配水場は、技能労務職を10人配置しており、6人削減となる。 下水道部建設課は、技能労務職を5人配置しており、5人削減となる。 削減の対象は、技能労務職のみとなっている。
今回の合理化対象の職場では、技能労務職員は園田配水場の4名以外はいなくなるのか。	その通りである。

<p>それぞれ削減した場合の効果額と対象者の年齢構成はどうなっているのか。</p>	<p>効果額について、消費税10%を加えて説明すると、「導水管・配水管維持管理業務の一部見直し」は約2,990万円、「園田配水場運転監視操作業務の一部見直し」は約140万円、「管きょ維持管理業務の見直し」は約1,570万円となっている。</p> <p>年齢構成については、管路維持課は40代3人、50代2人、園田配水場は40代7人、50代3人、下水道部建設課は40代3人、50代2人となっている。</p>
<p>導水管・配水管維持管理業務については「一部見直し」とあるが、技術職が担っている業務は対象にはならず、技能労務職が担っている業務だけが対象となるのか。</p>	<p>提案メモにある「一部見直し」は、技能労務職が担っている業務が対象である。</p>
<p>園田配水場について、人数が削減された場合、平日4人で業務を回せるのか。</p> <p>現状の勤務状況で、年次有給休暇の取得率が悪いということはないのか。</p>	<p>現在も平日の昼勤は4人又は3人体制となっており、支障はない。</p> <p>また、年次有給休暇の取得率が悪いということもない。</p>
<p>下水道部（本庁採用）、水道局で採用された職員で、市長事務部局で採用された職員と転職制度に差はないのか。</p> <p>技能労務職のまま市長事務部局へ異動することはあるのか。</p>	<p>採用区分での違いはなく、共通の制度である。</p> <p>現在、市長事務部局でもアウトソーシングの検討が進められており、技能労務職のまま市長事務部局への配置は厳しいと感じている。職員の配置については、自己申告書の内容やこれまでの職務経験等を踏まえ、配属先を考えていきたい。</p>
<p>昨年、施設課や浄化センターの合理化の際には、人事異動については職員の意向を尊重してもらったが、今回は本人が希望を出せないというのであれば問題である。</p>	<p>市長事務部局や教育委員会においてもアウトソーシングの検討が進められており、局外への配置は厳しいと感じている。去年は技能労務職として配置の可能性がある職場を示すことができたが、現在は状況が変わっている。本人の意向を尊重する考えは今年も昨年と変わらない。</p>
<p>現場の職員が知りたいのは、自分がどの部署に配置されるのか、そもそも配置可能な部署はどこなのか、場合によってはクビになるということもあるのかといった具体的な内容についてである。</p>	<p>今回の執行体制の見直しの取組みの基本的な考え方は、民間でできることは民間で、職員は行政が担わなければならない分野に特化していくというものであり、そのためにも転職して行政職として活躍してほしいと考えている。</p>

<p>当局の基本的な考え方は、現場の職員に浸透していない。現場に足を運んで、職員へしっかりと説明すべきである。</p>	<p>今年度の転職試験の説明会の際にも基本的な考え方は伝えたつもりであるが、今後も必要に応じて現場においても説明の機会は設けたいと考えている。</p>
<p>管路維持課の導水管・配水管維持管理業務について、現在も委託している部分はあるが、その委託内容が拡大するというのか。</p>	<p>工業用水道の導水管・配水管維持管理業務が管路維持課に集約されたことで、直営で実施している水道と工業用水道で重複している業務をまとめて委託するというものであり、業者へ委託する内容としては、拡大することになる。</p>
<p>管路維持課や建設課の業務については、すでに一部委託している状態なので、委託内容を拡大して契約を締結すればいいが、園田配水場については現在委託していないため、新規で委託契約を締結する必要がある。その際に実績も能力もない業者が落札してしまうと業務が回らないという事態にならないのか。</p>	<p>一定の入札基準を設けるため、そういうことにはならないと考えているが、リスクをなくすために今回は4人の職員を残し、業務の引継ぎ等をしていく予定である。</p>
<p>実施時期までの期間を考えると、業者決定は実施間際になると考えられるため、引継ぎ等はどうするのかという不安の声があがっている。</p> <p>また、半年前と言わず、もっと早く提案してもらわないと、組合としても現場の組合員への説明や内部検討時間を考えると時間がなさすぎる。昨年度の下水道部の合理化においても、公営企業局になる前から話を進めていたのに、時間が足りなかった。スムーズに交渉を進めるためにも、もっと早く提案すべきである。</p>	<p>「業務執行体制の見直しに向けた今後の方向性について」の中で、すでにアウトソーシングするという方向性は示している。全市的な業務執行体制見直し検討会議の状況や、より効率的な執行体制の検討に時間を要し、6ヶ月前のこの時期に提案となった。引継ぎ等の不安については、所属で説明の機会を設けたい。</p>
<p>今回のアウトソーシングを含め、公営企業局として市長事務部局の外にあるのに、市長事務部局の動向に合わしているのはおかしいのではないか。公営企業局として独自のカラーを出すべきである。</p> <p>転職制度について、いままでパソコンを触る機会が少なかった学び期間中の職員も行政職と同じ基準で評価されるのは酷である。これまでから、技能労務職でもなく行政職でもない新しい職種を作って作業員のキャリアを活かすべきであると主張してきたが、強行に技能労務職給料表を導入し、またここに来て行政職へ転職しろというのはおかしいのではないか。</p>	<p>本市において、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、生み出した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必要となっている。そうしたことから「今後の方向性」を策定しており、公営企業局もその方針のもと民間委託を活用し、技能労務職員にはより直営職員として必要な分野で活躍していただきたいと考えている。</p> <p>そのためにも、これまでの技能労務職としての働き方ではなく、現場のことも熟知し、またそれを生かして企画、調整等ができるような行政職として貢献していただきたいと考えている。</p>

<p>過去の対応については一定理解、評価はしているが、その努力や思いは末端の現場の職員には伝わっておらず、最近では経営側と現場職員の間隔をよりいっそう感じる。もっと現場に足を運んでいろいろと話し合うべきで、それを重ねることで相互理解にもつながりいい関係が築ける。</p> <p>転職試験についても、昨年度と今年度で試験方法が変わっているが、1年で変わるのはおかしい。実施する前に現場の声も聞いて、慎重に検討すべきである。</p>	<p>これまで合理化対象職場ではなかった水道部の各課に対しては、転職試験制度に馴染みがないことから制度変更を踏まえ、各課に直接出向いて説明をさせていただき意見を聞くこともできた。変更内容としては、一次試験の受験機会が増えて、職員にとってプラスになる変更となっている。</p>
<p>現実的に頑張っても試験に受からない場合はどうなるのか。</p>	<p>今回の見直しで試験の受験回数も増やしているし、任意であるが勉強会も開いており、試験に合格できるようにフォローはさせてもらっている状況である。</p> <p>実績として、昨年度は一次試験に落ちた職員はいなかった。今年度の試験結果もふまえて、現場の要望も聞きながら、合格に向けてできる支援はさせてもらいたい。</p>
<p>いま実施している勉強会は市長事務部局が主体となっているものなので、水道局内の会議室でも勉強会をしてもらいたい。講師については、アウトソーシングの対象となっている部署の課長や係長が持ち回りとするなどして公営企業局内で実施すれば、職員は参加しやすいし、交流の場にもなる。</p>	<p>職員の要望があるのであれば、来年度の筆記試験に向けて検討したいと思う。</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

## 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（メモ）

令和元年9月27日

業務執行体制見直し検討会議の検討結果の方向性を踏まえ、以下の3項目について効率化を図る。

- 1 水道・工業用水道における導水管・配水管維持管理業務の一部見直し
  - (1) 目的  
水道・工業用水道における導水管・配水管維持管理業務の一部について効率化を図る。
  - (2) 実施内容  
管理維持課で実施している水道・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・受付業務を委託する。
  - (3) 実施時期  
令和2年4月1日
  - (4) 人員  
正規職員 ▲7人  
短時間勤務職員 ▲1人
  
- 2 水道部浄水管理課の園田配水場運転監視操作業務の一部見直し
  - (1) 目的  
工業用水事業における浄水管理課所管の園田配水場運転監視操作業務の一部について効率化を図る。
  - (2) 実施内容  
浄水管理課所管の園田配水場の運転監視操作業務のうち、平日夜間、土日祝日及び年末年始における業務を委託する。
  - (3) 実施時期  
令和2年4月1日
  - (4) 人員  
正規職員 ▲6人
  
- 3 下水道部建設課の管きょ維持管理業務の見直し
  - (1) 目的  
下水道部建設課の管きょ維持管理業務の効率化を図る。
  - (2) 実施内容  
JR線以北区域の一部で委託している浚渫作業等について、委託範囲を区域全域に拡大する。
  - (3) 実施時期  
令和2年4月1日
  - (4) 人員  
正規職員 ▲5人
  
- 4 諾否期限  
本提案に対する諾否については、令和元年11月29日（金）までにされたい。

以上