

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

# 水流

令和3年度第2号  
令和3年10月6日

尼崎市公営企業局  
企画管理課

## —令和4年度向け合理化交渉①について—

令和3年9月30日（木）午後6時30分から午後7時30分まで、上下水道庁舎第3会議室において、令和4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4年度向けアウトソーシングについて

- 1 施設課所管のポンプ場の運転操作及び維持業務の見直し
- 2 浄化センター所管のポンプ場・処理場の運転操作及び維持業務の見直し
- 3 技能労務職員の事務・技術学び期間職員への配置

### ○組合への提案

公営企業局における令和4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4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
この提案内容が実施されれば下水道事業の現業職場は完全になくなるのか。	そのとおりである。
新転職試験の受験資格がない者とはどういう職員か。	今年度末で63歳以上の職員や旧の転職制度において転職不可の判断がされた職員である。

<p>各施設の技能労務職の職員は、来年度委託しようとしていることについて、どのように受け止めていると認識しているのか。</p>	<p>下水道事業に関して言えば、平成 15 年度の東部浄化センターを委託して以降、当時から在籍する職員にはいずれ委託範囲が拡大するという意識があった。また平成 30 年度の一部委託にかかる交渉においても、令和 4 年度には完全委託を行う予定であると明言してきた。したがって、技能労務職の職場としては廃止されるものと受け止めていると認識している。</p>
<p>効果額は出ているのか。</p>	<p>平成 30 年度の直営時の体制と令和 4 年度の完全委託化後の体制で比較すると施設課及び浄化センター所管分の合計で約 9,600 万円の効果額を見込んでいる。</p>
<p>提案項目の 2 にあるように全員が事務・技術学び期間の職員として残るのであれば効果額は出ないのではないのか。</p>	<p>学び期間にしても、転職後であっても、今回の委託対象となる業務とは別の業務を行っていただくことになる。効果額の算定においては、委託される業務について、直営の場合と委託の場合との費用比較を行い算出している。</p>
<p>学び期間職員が公営企業局内に配置されるのであれば、局の人件費は減らない。それにもかかわらず効果額に計上するのはおかしいのではないのか。</p>	<p>現在取り組んでいる「業務執行体制の見直しに向けた今後の方向性について」は、民間が専門性を有する分野は民間に委ね、それにより生み出された人員を、行政が担う必要がある別の分野で活用していくという考え方である。別の分野で活躍していただく職員は、その分野での行政需要に貢献しており、その職員の人件費を委託する事業のコストに含めるのはおかしい。組合の考えで行けば退職しない限り、効果がでないことになってしまう。効果額算定においては、委託する事業に係る費用がどうなったかで計算すべきである。</p>

<p>市長事務部局への異動は全くないのか。欠員があれば市長事務部局も技能労務職が必要になるのではないか。</p>	<p>今回の提案にあたり、総務局とも協議を重ねてきたが、各部署でアウトソーシングの取り組みを進めようとしているところであり、基本的には公営企業局からの受け入れはできないと言われている。局外の技能労務職場では、現在、すでに定数をオーバーして配置されている中で、欠員が生じるような状況ではないと聞いている。</p>
<p>現在の一部委託で問題は生じていないのか。</p>	<p>問題は特に生じていない。その点も踏まえて全部委託に移行するものである。</p>
<p>今回の提案は業務委託の拡大ととらえているのか。包括委託ということではないか。</p>	<p>浄化センターについては、現在の業務委託の拡大である。施設課については、施設の運転操作及び下水道事業に必要な技術を要さない、テニスコートの受付や計測器の点検なども含めた包括的な委託を考えている。</p>
<p>現場の職員には全て委託することを心配する者や技能労務職として働くことにこだわる者がいる。どのようにして理解を求めるつもりなのか。</p>	<p>委託化への心配については、平成30年度の一部委託提案時に組合交渉や現場の組合員も入った労使協議の場において十分議論しており、また実際に一部委託を支障なく行ってきたことで理解していただけるものと考えている。技能労務職にこだわることについては、平成30年度の時点で、一部委託は3年間で、その後は全部委託により職場がなくなると説明している。その際にも市の取組方針を説明し、転職を考えてもらいたいことも説明してきた。今回の提案は、いよいよ配置できる技能労務職場がなくなるため決断してもらいたいタイミングになったと受け止めてもらいたい。</p>

<p>現職場で学び期間を希望する場合、電気・機械を希望する職員が増えることになるが、全て希望が叶うのか。人数の偏りが多くなっても全て局内に配置するのか。</p>	<p>一部委託の交渉時にも説明させていただいたが、希望する職種に配置できることを我々も望んでいるが、事業運営上、どうしても支障がある場合は希望職種の調整をお願いせざるを得ない。配置先については、局外も含め全体の人事異動調整の中で決めていくことになる。</p>
<p>当局の説明では、今と違う分野で活躍してもらうので、効果額算定上は異動した職員の人件費は含まないとのことであるが、違う分野での活躍はそんな簡単にできない。技能労務職として職務を任せさせていただく方がよっぽど貢献できる。先行して転職した職員もメンタル面で休んでいるケースも増えている。それでも転職させようとし、その上、職種選択にも制限がかかるのはおかしいではないか。</p>	<p>これまで希望職種の変更をお願いしたことはなく、できる限り希望する職種への配置が叶うよう調整する考えである。学び期間中や転職後に職員が行政職の仕事で悩み、苦しんでいる人がいることは認識しており、これまで所属だけでなく企画管理課や産業カウンセラーもできる限りフォローしてきている。そうした声を現場にいる技能労務職の方が耳にし、転職を希望することに二の足を踏んだり、また学び期間中の職員からも学び期間が2年間では短いとの声も出ている。そういった状況を踏まえ、学び期間について、原則2年間の考えは変わらないが、どうしてもその時点で転職が難しいようであれば延長を可能とするよう変更を検討しており、少しでも不安感を解消できるようにしたいと考えている。</p>
<p>今回の提案は組合としても非常に重たいものと受け止めているが、今日のところは提案を受けたばかりであり、今後、現場の組合員の意見を確認し、改めて組合としての考えを申し上げていく。</p>	<p>我々としても、ご理解いただけるよう精一杯説明させていただく考えであり、諾否期限までに精力的に交渉をさせていただきたい。</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4年度向けアウトソーシングについて（メモ）

令和3年9月30日

1 令和4年度向けアウトソーシングについて

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、次の2項目について効率化を図る。

(1) 施設課所管のポンプ場の運転操作及び維持業務の見直し

ア 目的

下水道事業における施設課所管のポンプ場の運転操作及び維持業務について効率化を図る。

イ 実施内容

施設課所管のポンプ場（栗山・富松・尾浜・東難波）の運転操作及び維持業務のうち、既に委託している平日夜間、土日祝日及び年末年始における業務に加え、現在直営で実施している平日昼間の業務を委託する。

ウ 実施時期

令和4年4月1日

エ 人員

▲7人（技能労務職）

(2) 浄化センター所管のポンプ場・処理場の運転操作及び維持業務の見直し

ア 目的

下水道事業における浄化センター所管のポンプ場・処理場の運転操作及び維持業務について効率化を図る。

イ 実施内容

浄化センター所管のポンプ場（高田・西川）・処理場の運転操作及び維持業務のうち、既に委託している平日夜間、土日祝日及び年末年始における業務に加え、現在直営で実施している平日昼間の業務を委託する。

ウ 実施時期

令和4年4月1日

エ 人員

▲12人（技能労務職）

2 技能労務職員の事務・技術学び期間職員への配置について

今回見直しを行う施設課及び浄化センターの運転操作及び維持業務に従事する技能労務職員については、令和4年4月1日付けで事務・技術学び期間職員として配置する。

ただし、令和4年4月1日付けで行政職に転職する者及び新転職試験の受験資格がない者についてはこの限りではない。

3 諾否期限

本提案に対する諾否については、令和3年11月30日（火）までにされたい。

以上