

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和 6 年度 第 3 号
通 算 第 6 0 5 号
令和 6 年 11 月 14 日

尼 崎 市 総 務 局
人事管理部給与課

－合理化について－

◎日時・場所

令和 6 年 9 月 25 日（水）午後 4 時 20 分～午後 5 時 30 分

（中央北生涯学習プラザ 学習室 A・B）

◎今回の交渉の主な目的

従前、合理化については実施時期の半年前までに提案することを労使の間で確認してきていることから、今年度においても事務事業の見直し等について提案を行った。

◎組合への提案

（提案メモ）校務員業務の委託拡大について

[別紙](#)

◎具体的な交渉内容

1 合理化について

協議の要旨

当局から、合理化提案項目の具体的内容について説明した後、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
校務員業務の委託拡大について 今回の提案内容は過去の労使合意に基づき提案されたものと理解して良いか。	差し支えない。
過去の労使合意とはどういったものと当局は認識しているのか。	校務員業務の委託に関しては、転職や退職動向を踏まえて実施していくものと認識している。

それでは、今回の提案はその合意を踏まえたものになっているのか。	そのとおりである。令和7年度向けのものであれば、今年度末までで暫定再任用期間を満了する職員が4人、転職する職員が2人となることから、合計して人員を6名としている。
令和8年度・令和9年度向けの人数についても同じ考えか。転職動向は現時点で確定しているものがない以上、退職動向に基づく人数ということか。	お見込みのとおりである。
この委託拡大に係る効果額は。	人件費と委託料の概算との比較により、令和7年度で1,260万円、令和8年度で95万円、令和9年度で▲90万円となり、3年間でおおむね1,260万円を効果額として見込んでいる。
今回の提案内容では3か年分をまとめて判断する必要があるということか。	事業者に対して、プロポーザル方式により3か年の複数年提案を求める予定であることから、まとめて諾否を判断願いたい。
メモに諾否期限の記載がないが、いつまでに判断すればよいか。	従前どおりの取扱いとされたい。
組合としては、アウトソーシングを進めることが校務員業務の質の低下を招くとともに、偽装請負等による法令違反が生じないかを懸念しており、この点に関して十分な検証を実施するよう従前より主張しているが、実際にそうした検証は行われているのか。	業務品質を確保するために事業者から業務報告書を受領しているほか、仕様書に定めのない事項への対応は責任者を通して業務指示を行う等、偽装請負が生じないよう細心の注意を払いつつ業務に臨んでいると原局に確認している。
校務員業務を委託した学校からは、あまり良い評判が聞こえてこない。現場が不満に感じている点について当局はどう考えるか。	組合の意見と食い違うものではあるが、アウトソーシングによる効果検証の一つとして実施している学校長への評価アンケートにおいては、全校より「良い・普通」の回答であると聞いている。
委託する学校の選定理由は。	転職や退職動向に伴い欠員が生じる学校や現在配属されている職員の在籍年数、学校長への聞き取り等の複合的な要素を踏まえて、委託校を選定していると原局に確認している。

令和8年度以降に委託する学校名を現時点で明らかにする必要はあるのか。記載された小中学校に配属されている職員のモチベーション低下につながることを懸念されるため、メモを修正することは可能か。	必ずしも職員のモチベーション低下につながるとは考えないが、原局への確認を含めて、持ち帰って検討したい。
6月の一時金交渉の時にも言及したが、今年度の転職者のうち1人が高校の事務職場に配属されている。全員が同じポストに配置されるならまだしも、希望する声が多いであろう高校事務に1人だけ配置となると、不公平感を生むのではないか。	これまで働いていた環境に近い職場に配置することは、これまでの労使協議を踏まえて一定の配慮を行ったものであり、そうした職場への配置は組合も望んでいたものではないのか。
今後、希望する職員はそのような人事配置を行ってもらえるという理解か。	過去の労使の協議内容を踏まえる中で、転職しやすい環境づくりについては引き続き配慮していくが、全員の希望する配置は難しい。
組合としては全員が希望した配置になるのであればという思いである。	限られたポストの中で、転職者全員に対してそうした対応が難しいことはご理解いただきたい。
近年の社会情勢による人件費の高騰によって、アウトソーシングの方針が策定された当初に比べると効果額がそれほど見込めなくなっている。そうした状況も踏まえて、その方向性を見直す時期に来ているのではないかと組合は危惧している。	組合の主張についても理解できる部分はあるが、今回は意見として聞いておく。

課題解決への方向性

今後支部協議を中心に進めていくこととした。

2 その他

組合の主張	当局の回答
空調設備の整備について 動物愛護センターの空調設備について、7月末頃に故障したにもかかわらず、未だ修理の対応を行っていない。予算措置に関すること等、なぜ直ぐに対応できなかったのか。	事前に組合から情報提供があったことから、原局に確認し、現在は所管課と連携しながら空調設備の整備に向けて対応している旨を確認している。
現場の職員の安全性を守るという危機管理能力が低い。所属任せといった対応ではなく、労働安全衛生上の観点から迅速に対応してもらいたい。	職員の安全確保のため、当局としても早急に対処すべきものであるとの認識である。
超過勤務等の管理について 予算の状況を踏まえて、月当たりの超過勤務時間の目安を職員に示している所属があると聞くが、サービス残業を強いるものではないといえ示すこと自体が問題ではないか。	発生した超過勤務に対しては代休等で対応する場合を除き、手当として適切に支給すべきものと考えている。今回の件については、職員の健康面に配慮する観点から、超過勤務の縮減に向けて分かりやすいように目安を示したものと考えられるが、組合が言及するとおり、所属職員に間違った認識が発生しないように説明方法等を工夫する必要があると考えられる。
その所属に欠員は発生していないのか。	その所属に欠員は発生していないと認識している。
条件付採用について 免職を伝えられる時期が直前になれば、年次有給休暇の消化ができない等、本人に不利益が生じるものとなる。本人に対する通知が遅かった場合に条件付採用期間の延長を行うといった柔軟な対応はできないのか。	今回の事案に関しては、本人都合による退職となるものの、条件付採用期間を延長できるかどうかを含め、対応は持ち帰って検討する。

事務職と技術職において、評価手法や時期が同じであることについても問題意識を持っている。先輩職員の後ろについて仕事を覚える期間と、自身が現場に出て働く期間とでは、評価のポイントも異なって然るべきである。専門性が高い職種は長い評価期間とする等、柔軟に対応することはできないのか。	評価期間については、地方公務員法で定められており、特定の職種のみ長い評価期間とすることは難しいが、今回の組合の意見を踏まえて評価項目の確認等を行っていきたい。
--	--

以 上
(給与課)

校務員業務の委託拡大について（メモ）

R 6. 9. 25

1 目的

業務執行体制の見直しに係る方向性を踏まえ、校務員業務（校務員が担う学校の環境の整備その他の用務）について委託拡大を図るもの

2 実施内容

次の学校における校務員業務について年次的に業務委託を行う。

令和7年度：6校（浜小学校、七松小学校、武庫北小学校、園和北小学校、
塚口中学校、小園中学校）

令和8年度：3校（水堂小学校、園田南小学校、小田北中学校）

令和9年度：7校（明城小学校、浦風小学校、金楽寺小学校、わかば西小学校、
園和小学校、上坂部小学校、武庫東中学校）

3 実施時期

令和7年4月1日

4 人員

(1) 常勤職員▲16人

なお、年次的な委託拡大により、人員はR7年度に▲6人、R8年度に▲3人、
R9年度に▲7人の計▲16人となる。

(2) 会計年度任用職員▲16人

なお、年次的な委託拡大により、人員はR7年度に▲6人、R8年度に▲3人、
R9年度に▲7人の計▲16人となる。

以 上
(給与課)