

尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 27 年度第 5 号
通 算 第 2 2 号
平成 28 年 1 月 7 日
尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

アウトソーシングの方針について

12 月 7 日午後 7 時 30 分から午後 8 時 15 分まで、すこやかプラザにおいて、10 月 29 日に提出された「アウトソーシングの導入に向けた基本的方向性に係る申入書」に対する修正回答及び協議を行った。

「申入書」に対する組合への回答等

修正メモ「アウトソーシングの方針に関する申入書に対する回答」

[別紙](#)

具体的な交渉内容

修正メモを示したうえで、具体的な協議を行った。

現業評議会の主張	当局の回答
前回の交渉内容を踏まえた一定の修正回答を示していただいたが、行政職給料表への移行に関する要求項目については、未だ納得できる回答内容ではない。別途調整を進めている総合的見直しの引下率も含めて、協議する必要があると考えている。	技能労務職としての職務・職責を担う間は技能労務職給料表を適用すべきであることから、行政職給料表への移行はできない。しかし、総合的見直しの引下率については、これまでの協議内容を踏まえ一定の見直しを検討する考えである。

<p>前回の交渉でも確認したが、アウトソーシングの必要性についてもう一度説明してほしい。</p>	<p>この度、人口ビジョンが策定され、本市においても働き手である生産年齢人口が減少していく一方で、高齢者が増えていくことが予想されている。このような急速な少子高齢化の進展により行政ニーズの多様化・複雑化が見込まれ、これまでの執行体制では今後対応しきれなくなることは明白である。このため、これまで市が担ってきた業務で民間の労働力が活用できるものについてはアウトソーシングを導入し、そこに生じた人員を将来的に行政ニーズが生じる分野へ重点的に配置することで、今後の少子高齢化に対応できる行政の執行体制を構築することが必要となっている。</p>
<p>要は市の職員数をこれ以上増やしたくないからアウトソーシングを実施するということが聞こえない。</p>	<p>単に職員数を増やしたくないからアウトソーシングするという考えではない。繰り返しになるが、生産年齢人口が減っていく中で、市の職員だけをどんどん増やしていく訳にはいかないということである。民間の労働力を活かし、執行体制を見直さなければ、今後の少子高齢化に対応できないと判断した。</p>
<p>日本全体の労働人口が減少する中、なぜ民間であれば業務委託を受けられるのか。</p>	<p>現在市が担っている業務でも民間業者等が持つ専門性を活用することで、今よりも効率性を向上させ、少ない人数でも多くの業務を遂行することが可能になるのではと考えている。</p>
<p>これまで現業職員が培ってきたノウハウを活用するため、そのノウハウをきっちり見極めたうえで、将来的に行政ニーズが生じる分野へ配置していく考えならまだ理解できるが、職員数をこれ以上増やすことに限界があるという理由でアウトソーシングを導入する考えには納得できない。</p>	<p>順番としては、まず、現在市が担っているすべての業務が行政でなければ執行できないものかを適正に見極めていかなければならない。その結果、非現業ポストとして直営で行うと整理したところに人員を配置する際は、できる範囲内で職員のノウハウを勘案し決定していく考えであるが、今いる職員の活用方法を優先的に勘案して行政が担っていくべきサービスを決定することはできない。</p>

現業職員が担っている業務は、それぞれのノウハウがあるからこそ市が直営で実施できていると考えている。今後、民間の労働人口も減っていく中で、これまで市が担ってきた業務を民間が実施できるのか。

各職員が現に担っている業務に対するノウハウを持っていることは理解しているが、いま議論しているのはそれを直営すべきか、民間ですべきかということであり、職員がノウハウを持っているから直営でなければできないと単純に結論付けられるものではない。また、最終的にどの業務をアウトソーシングするかについては、業務分析を経た上で決定していくことになるが、その際は原局や現場職員の意見及び受託側の状況等を十分に踏まえ、検討していく考えである。

課題解決への方向性

引き続き、協議を行うこととした。

以上
(給与課)

アウトソーシングの導入に向けた基本的方向性に係る申入書

回答メモ

平成27年11月11日付け「アウトソーシングの導入に向けた基本的方向性に係る申入書回答メモ」について、次のとおり修正する。

組 合 要 求	回 答
1 これまで労使間で確認した現業職の新規職員採用について今後の当局見解を示すこと。	1 今般の方針に基づき、今後、現業・非現業に関わらず、あらためてすべての分野においてアウトソーシングの導入について検討することとしており、現在、技能労務職員が担っている業務の中でも、いわゆる単純労務業務については、すべての業務をアウトソーシングの対象として検討を行っていく。 こうしたことから、今後は、いわゆる単純労務業務に従事するための新規職員の採用を行うことはできないと考えているが、今般の方針に基づく業務分析を実施し、非現業ポストとして直営で行うと整理したもののについては、新規採用を含め行政職の職員を配置する。
2 これまでの労使間で確認した協議内容を履行できないのであれば現業職員を全員「行政職給与表」に戻すこと。	2 今般の方針に基づく業務分析を実施し、非現業ポストとして直営で行うべき業務であると判断されたものについては、転職制度を整備のうえ、「行政職給料表」に移行していく考えであるが、業務の整理が行われていない中で、「行政職給料表」に移行させることはできない。
3 現業職全員の身分を定年退職、再任用期間を終えるまで、地方公務員としての身分を保障すること。	3 今般の方針に基づくアウトソーシングを理由とした分限免職を行う考えはない。
4 管理運営事項であっても、組合側と納得いく協議・交渉を行うこと。	4 従前どおり必要な事項については協議していく。
5 「単務労働」となる業務内容を分析・分類し検討を行う場合には、各所管や現場職員の意見を聞き、提案前に十分な説明を行うこと。	5 今般の方針に基づく業務の分析については、原局や現場職員の意見等を十分に踏まえ、検討していく。
6 方針の実施に伴う行政職への任用替えについては、労使で十分に納得いく協議を行い、合意のうえ実施すること。	6 今般の方針の実施に伴う職員の処遇については、改めて提案し、制度の構築を行っていきたいと考えている。
7 今後起こりうる南海トラフ地震等、重大な自然災害に備え、災害協定に基づき、人員機材・危機管理体制を構築すること。	7 アウトソーシングにあたっては、災害時等の危機管理についても十分考慮する中で、検討していく考えである。