

尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 29 年度第 2 号
通 算 第 2 8 号
平成 29 年 10 月 27 日
尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

2017 現業・独自要求について

日時・場所

- ・ 平成 29 年 10 月 10 日（火）午後 7 時 30 分～午後 8 時 40 分（中央公民館 25 号室）
- ・ 平成 29 年 10 月 16 日（月）午後 7 時 30 分～午後 8 時 10 分（中央公民館 25 号室）

今回の交渉の主な目的

現業評議会から平成 29 年 9 月 27 日に提出された要求書に対する回答を行うため、交渉の場を持った。

「要求書」に対する組合への回答等

回答メモ「尼崎市現業評議会 独自要求分」

[別紙](#)

具体的な交渉内容（10月10日交渉分）

現業評議会の主張	当局の回答
協約締結について 更なるアウトソーシングの方針を受けて、技能労務職員に係る新たな転職制度の創設を含め、これまで労使で様々な協議を実施し、一定の共通認識が形成されてきたところであるが、交渉当事者の変更や時間の経過により当該内容が変容してしまうのではないかと不安を抱いている。賃金・労働条件ではなく管理運営事項の範疇にある内容かもしれないが、協約を締結できないだろうか。	新たな転職制度については協約を締結すべき事項とは考えていない。しかし、こうして労使で協議してきた内容については、これまでと同様、誠実に対応していきたいと考えている。
協約を締結できないとしても、それ以外の手法で書面に残すことはできないのか。	労使での協議内容を踏まえた当局の姿勢や考え方を回答文として示すことはできると考えている。

<p>こうして交渉に出席している者であれば、回答の背後にあるニュアンスを汲み取ることができるが、それ以外の者では分からないこともある。これまで労使協で協議してきた新たな転職制度等の技能労務職員の身分に関わることに ついて、これまでの協議を尊重していくことが分かるような回答に修正していただきたい。</p>	<p>持ち帰って検討する。</p>
<p>再任用について</p> <p>現業職場の再任用短時間勤務ポストは減少してきている。再任用職員となる場合、今後はフルタイム勤務が基本となってくるということか。</p>	<p>かつては団塊の世代の退職に備えて再任用短時間勤務ポストを積極的に設けてきたという背景があるが、年金受給開始年齢が引き上げられ、定年の引上げも検討されているような最近の動向も踏まえると、今後は 60 歳以降もフルタイム勤務が基本となっていく傾向にあると考えている。</p>
<p>現業職の 4 級格付けについて</p> <p>アウトソーシング実施を理由に、作業長ポストの設置について協議してきた内容を実施しないということはないということではないか。</p> <p>職務を全うする上で作業長は不可欠であるというのが組合の認識である。特に学校現場や学校・保育所調理現場においても、しっかりポストを精査していただきたい。</p>	<p>単にアウトソーシングの方針が出たからといって、これまで協議してきた作業長ポストの設置を実施しないということはない。</p> <p>役職者ポストを精査することの重要性は作業長に限ったものではないが、作業長については過去に現業評議会とも協議してきたことも踏まえ、そこで示した内容が基本となると認識しており、現在のところ学校現場や下水道職場において十分に作業長を配置できていない点については、その解消に努めていきたいと考えている。ただし、学校・保育所調理現場については、現場の仕事の在り方も踏まえ、原局とも十分に検討した上で、作業長設置の必要性がないと判断したものであり、現在のところ作業長を置く考えはない。</p>
<p>調理師は 4 級に昇格できないということか。</p>	<p>技能労務職員が今後 4 級に昇格するためには作業長となる必要があることから、学校・保育所調理現場ではそういうことになる。</p>

<p>調理師であっても、学校・保育所調理現場以外の現業職場に異動することにより、4級に昇格することはできないのか。</p>	<p>その可能性が全くないわけではないが、現実的には非常に可能性は低いのではないだろうか。</p>
<p>学校・保育所調理現場においても作業長が必要であるというのが、現場の組合員の声であるがどうか。</p>	<p>それぞれの現場における具体的な仕事の流れや作業長が担うべき職責を踏まえ検討した結果であり、現時点では必要性は認められない。</p>
<p>今回の回答では、学校・保育所調理現場においては今後一切作業長設置の可能性がないものと受け取らざるを得ない。回答を修正できないか。</p>	<p>決して今後一切考え方を変えないと言っているわけではないが、設置するには現場の仕事の進め方を含めた見直しが必須である。現在は原局も含めてその必要性はないものと判断しており、回答の主旨を修正することは難しいが、表現については検討する。</p>
<p>下水道職場において作業長が配置できていない理由を原局に確認したところ、担い手がいないとのことであった。作業長の担い手を育成することも当局の責務ではないのか。</p>	<p>そのように認識している。</p>
<p>アウトソーシングにおける緊急事態の対応について</p> <p>項目5の回答において「災害時の危機管理等」とあるが、災害時以外に何を想定しているのか。</p>	<p>例えば受託業者の倒産や、近年はほとんどないと思うがストライキなど、委託したとおりに契約が履行されないことに関するリスクへの対応のことを想定している。</p>
<p>組合としては、災害時の対応よりも、むしろ受託業者が委託したとおりに契約を履行しないために、結果的に市民サービスに影響を及ぼすことを懸念している。今回の要求の趣旨もこの点にある。災害時に限らず緊急事態が生じた際の対応を明らかにした回答へと修正することができないか。</p>	<p>アウトソーシング実施に当たって、市民サービスに支障をきたさないようにすることが前提となることについては、当局としても十分に認識している。回答の修正については検討する。</p>
<p>安易に委託を実施すると、緊急的な場面において直接の指揮命令をしてしまい、結果的に偽装請負を招くことになりかねない。今回の要求はこの点も踏まえたものであったのだが、回答に反映されていないのではないのか。</p>	<p>緊急的な場面についての代表的な例示として、今回の回答においては災害時を挙げているところである。</p> <p>なお、委託に当たっては法令遵守は不可欠であると認識しており、緊急時においてもそれを十分に踏まえた上で進めていく考えである。</p>

課題解決への方向性

お互い持ち帰り、再度交渉に臨むこととした。

具体的な交渉内容（10月16日交渉分）

協議の要旨

前回の交渉を受け、争点となっていた項目に関して修正回答を提示。当該修正内容を説明した後、具体的な協議を行った。

現業評議会の主張	当局の回答
<p>労使協での協議内容を誠実に対応していくことについて</p> <p>労使協で協議してきた内容について誠実に対応していくということは、今回のアウトソーシングにおいては、分限免職がないことを前提に、事務・技術補助期間をしっかりとサポートしていき、転職試験を実施していくということでしょうか。</p>	<p>現在進めているアウトソーシングについては、市全体としての業務執行体制の在り方を検討した上で、職員の配置の重点化を図るために実施していくものであり、分限免職を前提としたものではない。結果的に、非現業職を含めこれまでと異なる業務に従事することがあり得る中で、技能労務職員については非現業職への転職が基本となることから、事務・技術補助期間のサポートも含め、転職制度を整備していきたいと考えている。</p>
<p>交通局の民間移管においては、市長事務部局への転籍を希望した職員全員が転籍できたというわけではなかった。来年度、下水道事業は公営企業局へ統合されるが、当該統合により公営企業局へ移ることになる技能労務職員については、市長事務部局の技能労務職員と同様の対応をとるようにしていただきたい。</p>	<p>今回の下水道事業の公営企業局への統合に当たっては、市長事務部局において採用された職員が公営企業局へ出向する取扱いとする予定であり、市長事務部局の技能労務職員と同様の対応をしていく考えである。</p>

<p>現業職の4級格付けについて</p> <p>現業職の4級格付けの考え方については、アウトソーシングの影響を受けるものではないということでしょうか。</p>	<p>これまで現業職の4級格付けについて現業評議会と協議してきた内容については、アウトソーシングの方針とともに、それぞれ適切に対応していかなければならないものと認識している。したがって、前回の交渉においても申し上げたが、例えば学校校務員の作業長について6名の配置が望ましいとされているにもかかわらず、現状3名しか配置できていない点については、その解消に努めていく必要があると考えている。</p>
<p>作業長が転職試験に合格したことに伴い作業長ポストに欠員が生じた場合についても、その解消に努めていただきたい。</p>	<p>そのような場合には、異動や昇任などにより、作業長ポストに欠員が生じないように努めるのが基本であると考えている。</p>
<p>職場においては、これまで現業職の4級が存在していたにもかかわらず、当時の整理においては4級が不要と判断されたところもある。この点については、支部はもちろん現業評議会としても、引き続き問題を提起していきたい。</p>	<p>現在の検討結果において現業職の4級が馴染まないと整理している職場があるが、ここでいう現業職の4級とは平成26年度以降新たに設置した作業長のことをいうものである。したがって、同じく現業職の4級であっても、かつての作業主任任用試験制度に基づき任用された作業主任とは異なるものであり、現に当該職場に在職している作業主任を不要と判断したことなど一切ないことに留意していただきたい。</p>
<p>現在は作業長の配置が馴染まないとの結論に至っていたとしても、今後さらなる検討をしていく中で、原局が作業長配置の必要性を認めた場合については、その判断を尊重していくということでしょうか。</p>	<p>作業長としての職務・職責が必要との判断に至った場合に、作業長を配置する可能性があることを否定するものではない。</p>
<p>アウトソーシングにおける緊急事態の対応について</p> <p>アウトソーシングの実施に当たっては、市民サービスに影響が出ないようにするための方策を併せて示すように、各職場への周知をお願いしたい。</p>	<p>了解した。</p>

交渉終了後の組合の状況

2回の交渉の結果を受け、組合が計画していた統一行動については回避された。

以 上
(給与課)

平成 29 年度 現業評議会交渉（独自要求）回答メモ

平成 29 年 10 月 10 日付け「平成 29 年度 現業評議会交渉（独自要求）回答メモ」について、次のとおり修正する。

組 合 要 求	回 答
1 賃金・労働条件については労使合意を前提に協約を締結すること。	1 技能労務職員に関する賃金・労働条件については、労使合意を前提とした協約を締結しているところである。 なお、協約締結事項ではなかったとしても、アウトソーシング導入に伴う今後の新たな転職制度など、これまで労使協で協議してきた内容については、誠実に対応していく。
2 これまでの、労使での確認事項を遵守すること。	2 これまで現業評議会と協議する中で示した、平成 27 年の方針（平成 27 年 10 月 20 日付け「今後の超少子高齢社会に対応するための行政執行体制の在り方について」）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との当局見解については、労使の確認事項として認識しており、適切に対応していく考えである。
3 現業職全員が定年退職、再任用期間を終えるまで、地方公務員としての身分を保証すること。	3 再任用期間も含め、平成 27 年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 現業職員の 4 級格付けについては、これまでの労使協議会の内容が一部反映されていない所もあり、特に学校・調理師職場に於いては職場実態や意見を十分に踏まえるべきであり、早急に解決に向けた協議を行う事。	4 現業職の 4 級格付けについては、平成 26 年度以降、環境部以外の職場においても、新たに作業長の配置を行っているところである。当該配置に当たっては、その職務・職責と各所属における具体的な業務内容等を踏まえて、必要なポスト数を精査した上で実施しているものであり、今後もこの考えに基づき実施していく。あわせて、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、全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る中で、改めて必要な事項については整理・協議していく。
5 緊急的な業務においては、直接、指揮及び、業務命令が必要不可欠である。危機管理体制構築の重要性からも、容易な民間委託を行わないこと。	5 アウトソーシングに当たっては、災害や倒産などの場合においても市民サービスに影響が出ないよう十分考慮する中で、検討しているところである。

平成 29 年度 現業評議会交渉 (独自要求) 回答メモ

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金・労働条件については労使合意を前提に協約を締結すること。</p> <p>2 これまでの、労使での確認事項を遵守すること。</p> <p>3 現業職全員が定年退職、再任用期間を終えるまで、地方公務員としての身分を保証すること。</p> <p>4 現業職員の 4 級格付けについては、これまでの労使協議会の内容が一部反映されていない所もあり、特に学校・調理師職場に於いては職場実態や意見を十分に踏まえるべきであり、早急に解決に向けた協議を行う事。</p> <p>5 緊急的な業務においては、直接、指揮及び、業務命令が必要不可欠である。危機管理体制構築の重要性からも、容易な民間委託を行わないこと。</p>	<p>1 技能労務職員に関する賃金・労働条件については、労使合意を前提とした協約を締結しているところである。</p> <p>2 これまで現業評議会と協議する中で示した、平成 27 年の方針 (平成 27 年 10 月 20 日付け「今後の超少子高齢社会に対応するための行政執行体制の在り方について」) 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との当局見解については、労使の確認事項として認識しており、適切に対応していく考えである。</p> <p>3 再任用期間も含め、平成 27 年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。</p> <p>4 現業職の 4 級格付けについては、平成 26 年度以降、環境部以外の職場においても、新たに作業長の配置を行っているところであり、当該配置に当たっては、その職務・職責と各所属における具体的な業務内容等を踏まえて、必要なポスト数を精査した上で実施しているものである。今後もこの考えに変わりがないが、あわせて、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、全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中で、改めて必要な事項については整理・協議していく。</p> <p>5 アウトソーシングに当たっては、災害時の危機管理等についても十分考慮する中で、検討しているところである。</p>