

尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 27 年度第 4 号
通 算 第 2 1 号
平成 27 年 12 月 3 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

11 月 11 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで中央公民館 25 号室において、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」に対する回答及び協議を行った。

「申入書」に対する組合への回答等

回答メモ「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

現業評議会の主張	当局の回答
この方針では業務を 4 つに分類した上で今後のビジョンが明記されているが、「単純・定型業務」については、他の 3 つと分けて個別にその考えが示されている。これは技能労務職員を狙い撃ちとしたアウトソーシングではないか。	回答に示しているとおり、今般の方針では現業・非現業に関わらず、あらためてすべての分野でアウトソーシングの導入について検討していくこととしており、決して、技能労務職員だけをアウトソーシングの対象とした内容ではない。
新規職員採用に関すること 具体的に、どの業務が単純労務業務であると考えているのか。	現時点で、単純にどの業務が単純労務業務に該当し、どの業務が該当しないと分別しているわけではないが、それぞれの業務に単純労務業務の要素があると考えられ、今後、業務分析を経て整理していくものと考えている。
今後、どのような分野に何人の人員を新たに配置する必要があると見込んでいるのか。	今後、具体的なアウトソーシングの内容を整理していくとともに、将来的に重点的な配置が必要な分野やその人員数についても合わせて検討していく考えである。

<p>アウトソーシングを進める目的は財政効果をあげるためではなく、社会的ニーズの量の拡大と多様化といった状況に対応していくためのものだとしている。その必要人数のビジョンも明確となっていないのに、方針だけを策定したというのか。</p>	<p>現時点で、今後具体的にどういった分野でどれほどの規模の事業が必要になるのかということとは分からないが、将来人口推計を見れば、今後の行政ニーズに対応できなくなることは明らかであり、それを見据えて、今から体制を整えていくということである。</p>
<p>H30年4月のアウトソーシングまでに、欠員が生じた場合の対応は。</p>	<p>原則的には臨時的任用職員で対応することになるものと考えている。</p>
<p>任期付職員は考えているのか。</p>	<p>可能性としては考えられなくもない。</p>
<p>現在技能労務職員が担っている業務でも非現業ポストとして整理されれば、新規職員の採用はあるのか。</p>	<p>現在技能労務職員が担っているポストがそのまま非現業ポストとなることはないが、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ところには、新たに行政職を配置していくこととなり、必要に応じて事務等の新規職員を採用することも考えられる。</p>
<p>そのような考えをもっているなら、そのような趣旨で回答を修正することはできないのか。この回答では、技能労務職員が担っている業務全てに採用がないと誤解されてしまう。</p>	<p>申入書に明記されているような現業職としての新規採用を行うものではないため、このような回答となったものであるが、少しでも理解していただけるなら、何らかの修正回答ができないか検討する。</p>
<p>行政職給料表移行に関すること 技能労務職給料表の導入時に約束した新規職員の採用ができないのであれば、技能労務職員全員を行政職給料表に戻すべきではないのか。</p>	<p>前回の交渉でも申し上げたが、結果的にこのような回答になったことは、当局としても重たい決断であり、お詫びせざるを得ない点もあると考えている。しかし、だからといって、要求のように単に全員を行政職給料表に戻すようなことはできない。</p>
<p>労使間の合意事項を無視するといった異例な対応をするなら、その代わりに行政職に戻すことくらい可能ではないのか。</p>	<p>決して合意事項を無視するというわけではなく、組合が主張するような合意をしたとも考えていないが、これまでの採用に対する考え方は変えざるを得ない。また、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と考えている。</p>

<p>この方針を策定した幹部職員は、労使間の約束を安易に考えているのではないのか。</p>	<p>決して安易に考えているわけではない。幹部職員もこれまでの労使間の協議経過等については十分に認識しているが、それ以上に市としてこの方針を策定する必要性が高まったということである。</p>
<p>身分保障に関すること</p> <p>アウトソーシングを理由とした分限免職はないとの回答であるが、それ以外には何が想定されるのか。</p>	<p>地公法の規定に基づく勤務成績の不良等による分限免職である。</p>
<p>協議・交渉に関すること</p> <p>必要な事項というのは曖昧な表現である。管理運営事項であっても協議・交渉していく認識でいいのか。</p>	<p>管理運営事項すべてという訳にはいかないが、これまで通り管理運営事項でも必要な部分は労使間でしっかり協議していきたいと考えている。</p>
<p>危機管理体制の構築に関すること</p> <p>申入書では自然災害に備えた危機管理の構築としか明記していないが、委託業者の倒産やストライキ等緊急事態に備えた危機管理体制も検討しているのか。</p>	<p>そのような緊急事態についても検討していく考えである。</p>
<p>業者との契約後に経営難による倒産という事態になれば被害を受けるのは市民である。このような問題が生じることのないよう、契約の前段階で危機管理体制の構築が必要である。</p>	<p>すべての委託契約に共通することであるが、例えば最低制限価格を設ける等適正な業者選定を行なうことが大切であり、緊急時の対応についても十分に検討していく考えである。</p>
<p>その他</p> <p>今後、技能労務職員が行政ニーズの高まる非現業職場に移行していく際には、これまでの経験を活かした人事配置にする等、現業職員の活用方法も十分に検討していくべきである。</p>	<p>アウトソーシング後の技能労務職員の活用については、各職員の知識や経験を考慮した上で検討していく考えである。</p>

<p>何故、技能労務職給料表の導入時に、業務分析をしていなかったのか。</p>	<p>技能労務職給料表の導入時は今般のようなアウトソーシングの方針は立てていなかった。しかし、この度、人口ビジョンが策定され、今後はさらなる行政ニーズの多様化に対応していくための執行体制構築が必要となることが明確となったため、現業分野で言えば、現在技能労務職員が担っているいわゆる単純労務業務の部分については、そのすべてをアウトソーシングしていくとの方針が示された。そのため、このタイミングで業務の分析を行っていくこととなったものである。</p>
<p>これまでの協議経過を踏まえると、一定やむを得ないこととはいえ、当局の回答はあまりにも酷な内容である。たとえ行政職給料表に戻せないとしても、例えば、せめて別途提案があった総合的見直しの引下率において一定の譲歩を図るぐらいのことはできないのか。</p>	<p>総合的見直しの引下率について、現時点では具体的な考えは持ち合わせていないが、検討の必要性は認識している。</p>

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

組 合 要 求	回 答
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4 必要な事項については協議していく。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>