

# 尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 25 年度第 5 号  
通 算 第 1 2 号  
平成 25 年 11 月 26 日  
尼崎市役所総務局  
人事管理部給与課

## 2013 現業・公企統一要求書及び独自要求について

10 月 18 日午後 7 時から午後 8 時 15 分まで中央公民館 24 号室において、10 月 23 日午後 7 時 30 分から午後 8 時まで中央公民館 25 号室において、10 月 2 日に提出された「2013 現業・公企職場に関するブロック統一要求書」等に対する回答及び協議を行った。

### 「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 1](#)

回答メモ「2013 現業・公企職場に関するブロック統一要求分」

[別紙 2](#)

### 具体的な交渉内容（10 月 18 日交渉分）

現業評議会の主張	当局の回答
<p><b>採用に関すること</b></p> <p>欠員補充に関する要求に対する回答において、昨年度と異なり新規職員の採用という文言がなくなっている。これは新規職員の採用を行わないということか。</p>	<p>市営バス事業の民営化に伴う交通局の職員の処遇について、市として責任をもって対応していかなければならないこともあり、当面の新規職員の採用は困難であると考えている。そのような状況の中で、誤解を招くことのないような回答として、新規採用という文言を入れない方が良いと考えた。ただ、正規職員を基本とすることに変わりはなく、現時点での誠意ある回答であることを理解していただきたい。</p>
<p>交通局からの職員を受け入れなければならないということについては、組合としても十分認識している。しかし、現業職員の知識や技術の伝承を行い、職場の活性化を図るためにも、例えば年度途中に発生する欠員については、交通局からの転籍ではなく、新規職員の採用で対応するといったことは考えられないのか。</p>	<p>今後、交通局から多くの職員の受入れが見込まれる状況にある中では、年度途中に生じる欠員についても、新規採用による補充を行うことは難しく、交通局からの転籍により対応していきたいと考えている。</p>

<p>最終的に交通局からの受入れ職員は何人になるのか。具体的な受入れ規模等が分からなければ、現業評議会としても、その是非を判断することができない。</p>	<p>まずは交通局内において独自で希望退職の募集や民間バス事業者への斡旋等を実施したうえでの受入れとなるため、現段階で最終的なことは言及できない。</p>
<p>技能労務職給料表の導入について合意したのは、それ以降の現業職の新規採用が確認されたからである。</p>	<p>そういった経緯を十分踏まえる中で、欠員については正規職員を基本とする中での対応としてきている。もし交通局の事情がなければ、新規採用が基本であることに変わりはない。</p>
<p>新規職員の採用を行わなければ、年齢構造がいびつになり、現業職の維持・発展が図れなくなるおそれがある。現業職場の直営堅持について、どう考えているのか。</p>	<p>そういった問題性についても認識しているからこそ、人員削減や業務委託といった回答ではなく、正規職員を基本とするという旨の回答としているものであり、引き続き4級職の在り方について協議を行っていくということも、現業職の今後を考えてのことである。</p> <p>また、委託化等については、現業・非現業にかかわらず、市民サービスの維持・向上を前提とした安全性・経済性・効率性等に加えて市民の視点から総合的に判断されるものである。</p>
<p>交通局からの職員を受け入れながらも、現業職の新規職員を採用していくことはできないのか。</p>	<p>依然として厳しい財政状況の中、給与削減措置等の取組みを継続しているにもかかわらず、交通局からの職員の受入れを行いながら、さらに過員となるような新規採用を行うことは難しい。</p>
<p><b>ドライブレコーダーの設置について</b>      当局はドライブレコーダー設置の必要性を理解しているのか。</p>	<p>職員の安全意識向上をはじめ、職員の資質向上の観点から、ドライブレコーダーを設置することについて否定するものではない。しかし、設置するかどうかも含め、どの公用車に設置するのか、設置後の効果をどのように検証するかといった点を考えていかなければならない。</p>
<p>そういった点については、各所属で考えていくのか。</p>	<p>具体的な進め方等については、総務局で一括して決定できるものではなく、公用車を所有する各所属にて検討し、必要に応じて予算措置等を行っていくべきものであると認識している。</p> <p>なお、今回の要求については、関係する部署へ確認のうえ、回答を作成している。</p>
<p>検証方法として、まず何台かの公用車に試験的に設置するという事は可能か。</p>	<p>それも一つの方法だと思う。今後、それも含めて考えていくことになる。</p>

## 課題解決への方向性

現業評議会は新規採用に関する言及がないことに難色を示し、修正回答を求めた。

## 具体的な交渉内容（10月23日交渉分）

### 協議の要旨

前回の交渉を受け、争点となっていた欠員補充に関する項目について、一定の修正回答を提示。当該回答にあたっては、今後の交通局からの職員の受入れ問題等もある中で、その間の新規採用を約束するものではなく、そういった事情が解消された後の欠員について、新規採用での補充を基本とするという労使共通の認識の下での修正であることを説明した上で、回答メモの差替えを行った。

現業評議会の主張	当局の回答
<p><b>採用に関すること</b></p> <p>交通局からの職員の受入れという問題がある中、新規採用が確実ではないことは、現業評議会としても理解している。ただ、新規採用は、技能労務職給料表の導入時に、現業評議会として最も重要視した事項であり、今回の修正回答には非常に大きな意味がある。</p>	<p>現状においては、新規採用を約束することはできないが、現業職員の欠員に対しては引き続き正規職員を基本として対応していきたい。</p>
<p>現業評議会としても、交通局からの職員の受入れについて、市として対応していかなければならないことは承知している。</p> <p>交通局からの職員の受入れにより、現業職場の新規採用にどの程度の影響が見込まれるのか示すことはできないのか。</p>	<p>まずは交通局内において独自で希望退職の募集や民間バス事業者への斡旋等を実施したうえでの受入れとなるため、現時点では言及できない。</p>
<p>仮に交通局からの職員全員を受け入れることになった場合、人数はどの程度なるのか。</p> <p>また、仮に 50 人程度を受け入れることになった場合、それだけの受け皿はあるのか。</p>	<p>交通局内における独自対策を全く行わなかった場合で、70～80 人程度になるのではないかと聞いているが、今後の状況により、この数字は大きく変動するものと考えている。</p> <p>また、仮に 50 人程度を受け入れることになった場合、十分な受け皿があるわけではない。この点については、現時点で正確な答えはないが、様々な方法を検討し、解決していきたい。</p>
<p>過員となるような受入れも考えているのか。</p>	<p>様々な方法を考えていくことになるので、現時点では明確に答えることはできないが、現在も引き続き給料削減を実施するなど厳しい財政状況にある中であっては、過員となるような受入れは極力避けなければならないと考えている。</p>

<p>ある程度計画が具体化してから提案がなされるのが本来の姿であると思うが、今回に関してはそれができているようには思われない。当局は交通局に対して何らかの申入れをしていないのか。</p>	<p>市営バス事業の民営化については、交通局が一方的に決定したものではなく、公営企業審議会からの答申を踏まえ、市として決定したものである。職員の処遇については、市財政への影響や市全体の定数管理等も考慮するなかで対応していくものと考えている。</p>
<p>来年度の入札に関する意向調査を行う予定はあるのか。</p>	<p>交通局によると、これまでも随時、個人面談等を実施してきているとのことであるが、今後の具体的な動きについては聞いていない。</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中止された。

以上  
(給与課)

## 平成 25 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 現業職員の知識や技術の伝承を行い、職場の活性化を図るため新規職員採用にて欠員補充を行うこと。また、学校及び保育調理師の欠員についても新規職員を前提に正規職員で補充し将来像の確立を行うこと。</p> <p>2 現業職員の 4 級職格付けについて、職務・職責を明確にするため早急に協議を行い解決すること。</p> <p>3 職員の安全意識向上や防犯上の観点からも各作業車にドライブレコーダーを設置すること。</p>	<p>1 新規採用も含めた正規職員を基本とする中で、職務内容や退職者動向等を踏まえ、適正な人員確保に努めている。また、小学校及び保育所の調理業務においても、業務委託に係る計画等を踏まえ、適切な対応に努める。</p> <p>2 新現業職 4 級については、これまでも労使協議会等を活用して協議してきており、今後も必要に応じて協議を行っていく。</p> <p>3 設置の必要性等を含め検討する。</p>

平成 25 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 現業職員の知識や技術の伝承を行い、職場の活性化を図るため新規職員採用にて欠員補充を行うこと。また、学校及び保育調理師の欠員についても新規職員を前提に正規職員で補充し将来像の確立を行うこと。</p> <p>2 現業職員の 4 級職格付けについて、職務・職責を明確にするため早急に協議を行い解決すること。</p> <p>3 職員の安全意識向上や防犯上の観点からも各作業車にドライブレコーダーを設置すること。</p>	<p>1 正規職員を基本とする中で、職務内容や退職者動向等を踏まえ、適正な人員確保に努めている。また、小学校及び保育所の調理業務においても、業務委託に係る計画等を踏まえ、適切な対応に努める。</p> <p>2 新現業職 4 級については、これまでも労使協議会等を活用して協議してきており、今後も必要に応じて協議を行っていく。</p> <p>3 設置の必要性等を含め検討する。</p>

## 平成 25 年度 現業評議会交渉（統一要求）回答メモ

組 合 要 求	回 答
<p>1 現業・公企職場削減と民間委託化をおこなわず、直営を堅持し、公共サービスを拡充させること。</p> <p>3 定年退職・欠員等は新規職員による完全補充を行い、必要な人員を確保すること。</p> <p>6 現業労働者の労働条件を早期に改善するとともに、非現業職員との賃金格差を是正すること。</p>	<p>1 委託化等については、市民サービスの維持・向上を前提として、安全性・経済性・効率性等に加えて市民の視点から総合的に勘案し行うが、理解を得るために今後とも労使協議会等を活用し、十分に話し合う。</p> <p>また、職員の勤務条件等については、平成 2 年度に交わした覚書の趣旨も尊重する中で、話し合いを基調に解決していく。</p> <p>3 新規採用も含めた正規職員を基本とする中で、職務内容や退職者動向等を踏まえ、適正な人員確保に努めている。</p> <p>6 引き続き適正な給与制度の運用に努めていく。</p>

平成 25 年度 現業評議会交渉 (統一要求) 回答メモ

組 合 要 求	回 答
<p>1 現業・公企職場削減と民間委託化をおこなわず、直営を堅持し、公共サービスを拡充させること。</p> <p>3 定年退職・欠員等は新規職員による完全補充を行い、必要な人員を確保すること。</p> <p>6 現業労働者の労働条件を早期に改善するとともに、非現業職員との賃金格差を是正すること。</p>	<p>1 委託化等については、市民サービスの維持・向上を前提として、安全性・経済性・効率性等に加えて市民の視点から総合的に勘案し行うが、理解を得るために今後とも労使協議会等を活用し、十分に話し合う。</p> <p>また、職員の勤務条件等については、平成 2 年度に交わした覚書の趣旨も尊重する中で、話し合いを基調に解決していく。</p> <p>3 正規職員を基本とする中で、職務内容や退職者動向等を踏まえ、適正な人員確保に努めている。</p> <p>6 引き続き適正な給与制度の運用に努めていく。</p>