

尼崎市現業評議会との 交渉状況

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

2014 現業・公企統一要求書及び独自要求について

10 月 17 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 21 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで、立花地区会館において、10 月 2 日に提出された「2014 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 17 日交渉分）

現業評議会の主張	当局の回答
新規採用に関すること 採用計画を示すことは難しいという回答であるが、交通局からの受入が終了する平成 28 年度以降の計画であれば示せるのではないのか。現時点のものでもよいので明らかにしてほしい。	交通局の問題について、未だ不透明なところや変動要素も多く見込まれるので、明確な採用計画を示すことは難しく、また、無責任な計画を出すこともできない。
平成 28 年度の交通局からの受入れが終了すれば採用計画を示すことができるのか。	交通局からの受入れが終了すれば、その後の採用計画を示すことは可能であると考えます。
交通局と受入人数についてのやりとりはあるのか。	交通局からは、今後職員に対する説明会を実施するとは聞いているが、現時点では受入人数については明確となっていない。
仮に交通局からの受入人数が定数（欠員）の範囲よりも少なければ新規採用職員で補充するのか。	そのような場合は新規採用により対応すべきと考えている。

<p>4 級格付けに関すること</p> <p>調理師が 4 級に昇格する道を作ることはできないのか。</p>	<p>原局の考えとしては、現時点では調理師における 4 級ポストが必要であるとの方向性は示されていない。ただ、その必要性については、今後も引き続き、検討していく事項であると認識している。</p>
<p>研修制度の構築に関すること</p> <p>回答の中では必要に応じて実施するとしているが、必要と感じているから要求しているものである。</p>	<p>当局としても能力を向上させていくことは好ましいものと考えているが、現在、非現業を対象としている一般的な集合研修について技能労務職も対象とするかどうかについては、原局の意向も参考にしながら検討すべきものと認識している。</p> <p>また、技能労務職員に対する研修については、職場のローテーション等への影響も考慮しながら、その内容や手法等について現場の意見を反映させることも必要になるため、この場で具体的な回答を示すのは難しい。</p>
<p>具体案を出せばその研修を実施してくれるのか。</p>	<p>効果が高いと判断できるものについては前向きに検討できるのではないかと考える。</p>
<p>作業長・技能長を対象としたリーダーとしての研修、さらに現場の職員に対してモチベーションを向上させるような研修が必要であると感じている。</p>	<p>リーダーシップ研修や、モチベーション向上のための研修については、事務職・技術職を対象に実施しているものもあるので、これらの研修に作業長等を受講対象に加えるかについて改めて検討していく。</p>
<p>現業職の研修については新規採用時には実施されていたが、それ以降は実施されていない。交通局の受入れが終われば新規採用者の育成や部下とのコミュニケーションも必要となってくることから、新たな現業職員の研修制度の構築について検討していただきたい。</p>	<p>現時点で新たな研修制度の案を言及できる状況ではないが、現業職員としてのスキルアップを行なうための研修制度の構築について、現場の意見も聞きながら実施に向けて検討していきたい。</p>

<p>公務災害の予防に関すること</p> <p>具体的な事案として、一度、ハチに刺された後、再度刺された際にアナフィラキシーショックを起こさせないようにするための予防的な処置を公務災害として認定されるようにしてほしい。予防のための自己注射薬（エピペン）については、金額も高く職員の負担が大きくなる。命の安全性をもっと考えて、市として適正な対応をしてほしい。</p>	<p>公務災害の認定については、その対象となる負傷や疾病が治療するまでの間の必要な範囲の補償であり、再発予防的な措置までは含まれておらず、当該範囲を超えるような市独自の対応も困難である。一方で、アナフィラキシーショックの危険性の周知や安全対策、刺された場合の適正な処置等については、十分に周知を図る必要があると考えている。</p>
<p>インフルエンザの予防接種のような観点で厚生会から半額程度でも助成はできないのか。</p>	<p>ほぼ、職員全員が対象と考えられるインフルエンザの予防接種とは違って、ある程度限られた範囲の者が対象となる点、また、アナフィラキシーショックによる自己注射薬（エピペン）の使用有無については個人の体質と深く関わってくる点などを考えると、福利厚生観点から助成することは難しい。</p>
<p>実際に職務中にハチに刺された職員が存在しており、今後、自己注射薬（エピペン）を使わないと命を落とすかもしれないという状況となっている。そういった事象に事業主が必要な措置を講じるのは当然ではないのか。</p>	<p>抗体検査や万一の時に備えた自己注射薬（エピペン）の携行など、自ら予防対策に備える必要性は理解できるが、公務においてハチに刺される危険性はそれほど多くはない。そのような中で、ハチの巣の駆除を専門とするような業務は別として、それらの予防対策経費を公費で負担することは難しい。事業主として職員の安全を確保するための対策については、別途検討していく考えである。</p>
<p>現在、そのような危険な状況下にある職員が実際に存在している。検討ではなく防護服やヘルメットの支給を含めてどのような対策を講じていくのか示してほしい。</p>	<p>当局としても、自身の安全を守るための知識の習得等は、重要であると認識しており、今後、機会を見て職員への啓発を図っていきたいと考えている。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議することとした。

具体的な交渉内容（10月21日交渉分）

協議の要旨

前回の交渉を受け、争点となっていた研修制度に関する項目について、一定の修正回答を提示。当該回答内容を説明の上で、具体的な協議に入った。

現業評議会の主張	当局の回答
<p>新規採用に関すること</p> <p>改めて確認するが、平成 28 年度以降の交通局の受入れ終了後に生じる欠員については、新規職員での補充を約束できるのか。</p>	<p>現段階では、何年度に何人の新規採用ができるかまでは言えないが、これまでも欠員には新規採用をもって充てており、それら過去の経緯を踏まえると、新規採用での補充が基本と考えている。</p>
<p>オーバー配置の考えはないのか。</p>	<p>過員となるような受入れは考えていない。</p>
<p>4 級格付けに関すること</p> <p>現業評議会としては、調理師についても 4 級への格付けをできるようにしたいと考えている。どうすれば 4 級の格付けができるのか協議していきたい。</p>	<p>処遇ありきではないので、どうすれば 4 級格付けができるかではなく、職務執行の体制上、4 級の職務・職責を担うポストが必要か否かがまず第一であり、次にそのポストに任用していくことになる。調理師については 4 級の職務・職責のポストは必要ないと判断しているが現状である。</p>
<p>保育所については直営が残るにもかかわらず、そのリーダーとなる作業長ポストが検討されていない。現評としての意向を是非、原局の方に伝えてほしい。</p>	<p>そういった意向については原局にも伝える。</p>
<p>もっと現場の声を聞いてほしい。また、原局と当局の意見が食い違っている部分もあるため、考え方を一致させてほしい。</p>	<p>原局の意向を確認して、一定の合理性があると判断できるものについては 4 級ポストを配置してきている。また、今の形が全てだとは考えていないので、今後も原局からの意見等はきいていきたい。</p>
<p>今現在 3 級の最高号給に達している職員は何人いるのか。また、そのことについてどう考えているのか。</p>	<p>3 級の最高号給に達している職員は 41 人であるが、これは技能労務職給料表の導入の際に、当時の給料月額を確保することを優先に表の切り替えを行ったことによるものである。</p>

<p>技能労務職員は他の職種に比べて3級から4級に昇格する機会が少ないのではないか。</p>	<p>職種によってその体系は様々で、例えば保育士や教育職等においても役職ポスト数という点では同様であり、技能労務職員に限ったものではない。</p>
<p><u>公務災害の予防に関すること</u></p> <p>アナフィラキシーショックによる危険性等については職員安全衛生調整会議でもとりあげてほしい。また防護服の貸与等の予防策についても早急を実施すべきである。</p>	<p>機会をみつけて、アナフィラキシーショックによる危険性や予防対策などに関して、職員に周知し意識啓発を図っていくことは必要であると認識している。</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 26 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にも新規職員の採用計画を示すこと。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学校調理師・保育調理師についても明確にすること。また、作業長の職務・職責を明確にするとともに新たな研修制度の構築に向け協議を行い解決すること。</p> <p>3 公務災害の事案について、予防についても公務災害の範囲とし必要な処置を講ずること。</p>	<p>1 交通局職員の受入問題がある中で、現時点においては、現業職の採用計画を示すことは難しいが、これまでも現業職の配置にあたっては、新規職員の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きたところであり、今後も同様に対応していきたい。</p> <p>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 現業職の 4 級職格付けについては、平成 26 年 4 月 1 日付けで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たところであり、作業長の主な職務・職責については既に示しているとおりである。</p> <p>作業長の配置にあたっては、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配置していくものであり、実際の職場での運用状況や意見も十分に踏まえて、今後も対応していきたいと考えている。</p> <p>また、技能労務職員を対象とした研修制度の充実については、原局の意向も確認する中で、実施に向けて検討を行っていきたい。</p> <p>3 地方公務員災害補償制度における療養補償は、被災職員の受けた負傷や疾病が治癒するまでの間、必要な経費を支給するものであり、それらの再発を防ぐ予防的な措置を療養補償の対象とすることは困難であると認識している。</p>

平成 26 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にも新規職員の採用計画を示すこと。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学校調理師・保育調理師についても明確にすること。また、作業長の職務・職責を明確にするとともに新たな研修制度の構築に向け協議を行い解決すること。</p> <p>3 公務災害の事案について、予防についても公務災害の範囲とし必要な処置を講ずること。</p>	<p>1 交通局職員の受入問題がある中で、現時点においては、現業職の採用計画を示すことは難しいが、これまでも現業職の配置にあたっては、新規職員の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きたところであり、今後も同様に対応していきたい。</p> <p>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 現業職の 4 級職格付けについては、平成 26 年 4 月 1 日付けで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たところであり、作業長の主な職務・職責については既に示しているとおりである。</p> <p>作業長の配置にあたっては、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配置していくものであるが、実際の職場での運用状況や意見も十分に踏まえて、今後も対応していきたいと考えている。</p> <p>また、技能労務職員を対象とした研修制度の構築については、原局の意向も確認する中で、具体的な協議を行っていきたい。</p> <p>3 地方公務員災害補償制度における療養補償は、被災職員の受けた負傷や疾病が治癒するまでの間、必要な経費を支給するものであり、それらの再発を防ぐ予防的な措置を療養補償の対象とすることは困難であると認識しているが、職員の安全を守る手法については、引き続き、検討・協議を行なっていきたい。</p>

平成 26 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ない、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>