

尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 27 年度第 2 号
通 算 第 19 号
平成 27 年 11 月 10 日
尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

2015 現業・公企統一要求書及び独自要求について

10 月 14 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで中央公民館 24 号室において、10 月 20 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 1 日に提出された「2015 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「2015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 14 日交渉分）

現業評議会の主張	当局の回答
今回の回答は、昨年度までの回答内容とは 180 度転換したものとなっている。これはどういうことか。	先日、政策調整部会において、これから迎える超少子高齢社会に対応していくため、今後、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していく旨の方針が検討・確認された。その中で、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とされたことから、その内容を踏まえた回答とする必要があり、結果的に、これまでの回答とは大きく転換した内容となっている。

<p>アウトソーシングの方針が策定された経緯を説明してほしい。</p>	<p>現在、本市では、「まち・ひと・しごと創生法」に基づき、「人口ビジョン」を策定しているところであるが、その中で本市の人口構成は、今後 10 年間で生産年齢人口が約 9 % 減少する一方、後期高齢者人口は約 1.3 倍になり加速度的に少子高齢化が進むことが見込まれている。このような急速な少子高齢化の進展によって、今後より一層社会的ニーズの量の拡大と多様化が見込まれ、これまでのような執行体制による課題解決手法では、対応しきれなくなることは明白となっている。その解決策として、民間事業者等が専門性を有する分野においてはそれを大胆に活用し、且つ、そうしたことによって生じる人員を今後とも行政の役割が増えることが予想される分野へ重点的に配置していく必要が生じてきたため、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していく必要があるとして、その方針が策定されたものである。</p>
<p>新規採用に関すること</p> <p>アウトソーシングの導入によって、今後、技能労務職員の採用は一切行わないとの回答となっているが、技能労務職給料表を導入した際にも、現業職を今後も存続していくという約束があったはずではないか。</p>	<p>当時の交渉でそのようなやり取りがあったことは認識しており、その後も実際に同じ認識の上で対応してきた。しかし、今後、より一層少子高齢化が進む中、更なるアウトソーシングを導入しなければ、来るべき超少子高齢社会において増加する行政ニーズに対応できなくなる恐れがある。技能労務職給料表導入時とは状況が変わっていることを理解していただきたい。</p>
<p>今回の回答は、到底理解できる内容ではない。採用を行わないということは、技能労務職員が担っている業務全てがアウトソーシングされるということか。</p>	<p>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していく。その検討に当たっては、現在、技能労務職員が担っている業務の分析を行い、単純労務業務として位置付けられるものと非現業の業務として転換すべきものとに分類し判断していくことになると考えている。</p>

<p>そのような考えであるならば、技能労務職員の採用を行わないという回答はおかしいのではないか。この回答では、技能労務職員が担っている業務は全て単純労務であると誤解されてしまう。少なくともこの表現は誤りである。</p>	<p>誤解が生じるということについて、何らかの文言を修正できないか一度持ち帰って検討する。</p>
<p>これまでの交渉経過ではお互いの立場を尊重しながらも、新規職員の採用を最重要課題として要求してきた。そういったこれまで積み上げてきた議論を無意味にするということか。</p>	<p>組合が新規職員の採用や後輩職員への技術の継承を重視していたことは認識しており、当局としても欠員補充については、採用を前提とする考えを持っていたし、これまでもそのような考えを提示してきたところである。しかし、市としてこのような方針が出た以上はこれまでの考えを改めざるを得ない状況となっている。この度の回答を大幅に変えたことについては、当局としても大変重たい決断であり、決して軽い気持ちで変更したものではないことはご理解いただきたい。</p>
<p>4 級格付けに関すること</p> <p>アウトソーシングの導入に伴い、今後の作業長制度はどうなるのか。また、今後、3級の技能労務職員が4級に昇格する道筋をどのように考えているのか。</p>	<p>現段階で明確な具体案を持っている訳ではないが、基本的には、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、行政職として4級に昇格する道はあるものと考えている。また、現時点では具体的にいつまでに単純労務業務のアウトソーシングを完了するか決まっておらず、それまでの間は、現行の作業長制度を維持し、必要に応じて適正な配置をしていく考えである。</p>
<p>55 歳前昇給停止問題に関すること</p> <p>平成 28 年度から人事評価の結果が昇給に反映される中で、給料表上3級の最高号給に達している職員に対しては結果的に評価結果が昇給に反映されないこととなる。そういった職員は評価の対象外になるということか。</p>	<p>人事評価は原則としてすべての職員を対象とするものであり、給料表の最高号給に達している職員であっても決して対象外にはならない。ただし、給料表の上限というものがあるため、評価結果が良好であっても結果的には昇給しないこともあるが、人事評価の結果は昇給だけに反映されるのではなく、勤勉手当や人事配置等様々な処遇に反映していくものである。</p>

給料表に限界があるのはやむを得ないことであるが、その代替策として3級の職員が4級に昇格する新たな制度を構築することはできないのか。	そのような処遇のための4級昇格の制度を構築することはできない。
その他 アウトソーシングを導入しなければこの市は破綻するところまできているのか。	今回、アウトソーシングを進める目的は、財政効果をあげるというよりも、今後の急速な少子高齢化による、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である。
いずれそのような問題が生じてくるということは、以前からわかっていたことではないのか。なぜ今になって突然方針が策定されたのか。	確かに、少子高齢化については以前から問題視されていたが、本市の今後の人口ビジョンを策定する中で、問題意識がより明確となり、10年・20年後を見据えて、今この問題に対応していくための方針が示されたものである。
この方針の内容に関しては、今後、当局と協議していくものであると考えるが、現業評議会が市長と協議できる場はあるのか。	現業評議会との協議は、当局として、責任をもって対応しているものであり、この方針にかかる協議についても、その他の協議項目と同様の体制が基本となる。

課題解決への方向性

お互い持ち帰り、次回の交渉に臨むこととした。

具体的な交渉内容（10月20日交渉分）

協議の要旨

前回の交渉を受け、争点となっていた新規採用に関する項目を中心に、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
新規採用に関すること 技能労務職員の採用は行わないという前回の回答から、単純労務業務に従事するための職員の採用は行わないという修正回答となっているが、技能労務職給料表導入時の交渉においても、尼崎市の技能労務職員は単純労務職員ではないとの確認を労使で行っている。今もその考えに変わりはないか。	本市の技能労務職員が、単純労務業務のみを行っているという認識は持っていない。

<p>単純労務に該当しないと判断された業務に欠員が生じた場合は、採用をするという認識でいいのか。</p>	<p>単純労務業務ではないと整理し、直営で行っていくこととした業務については、非現業ポストとなるため、そこに欠員が生じた場合は、行政職として採用することになると考えている。</p>
<p>その場合は行政職給料表が適用されるのか。</p>	<p>そのように考えている。</p>
<p>再任用職場に関すること</p> <p>今後退職する職員が不安を抱かないためにも、新規事業の創設は考えられないのか。</p>	<p>行政需要があるなら、新規事業の創設を検討することもあると考えるが、雇用を確保することだけを理由に事業を立ち上げることはできない。</p>
<p>その他</p> <p>アウトソーシングに伴い整理解雇が生じる可能性はあるのか。</p>	<p>それまで従事していた業務がアウトソーシングされるということだけを理由にした分限免職はこれまでも行っておらず、今後もその考えはない。</p>
<p>アウトソーシングに伴い非現業職への転職試験の実施や退職勧奨も考えているのか。</p>	<p>その必要性も含めて、今後検討していくことになると考えている。</p>
<p>転職試験で合格に至らなかった職員が出た場合はどのように対応していくのか。その場合でも整理解雇はないと理解していいのか。</p>	<p>個別具体的なケースについて、現段階では考えを持ち合わせていないが、合格に至らなかったからといって、すぐさま分限免職をするというような考え方はしていない。</p>
<p>転職試験により職種換えを行う際は、本人の意向を十分に踏まえ、適正に配置してほしい。</p>	<p>配置換えに関しては、これまでも100%とは言えないが本人の意向を勘案しているところである。また、現業・非現業にかかわらず、配置した後の職場や本人に対するフォローは当然行っていく必要があると考えている。</p>
<p>現業職員を非現業に一本化していく体制にするならば、現業職員が非現業職場で働くことにより劣等感を抱くことや孤立することは絶対にあってはならない。そうならないためにも、職場の受け入れ態勢を十分に構築するとともに、受入れ職場の職員にもそのような意識を植え付けていくための研修強化も必要である。</p>	<p>職場では本人の能力を最大限に発揮してもらうことが基本であり、職場の風通しが悪くなり、職員の能力が発揮できなくなることがあってはならない。そのため、これまでから風通しの良い職場環境を整えるための研修を実施してきており、今後も継続していく考えに変わりはない。</p>
<p>この方針が策定されたことにより、これまで進めてきた学校給食調理業務の民間委託や交通局からの転籍の方向性に変更は生じるのか。</p>	<p>今回の方針が策定されたからといって、これまで協議して決定してきたものを当然に見直す考えはないが、業務分析を行っていく中で、必要に応じて見直す可能性はあると考えている。</p>

<p>今回のアウトソーシングについては平成 30 年 4 月から随時実施していくとのことであるが、平成 30 年 4 月に一気にアウトソーシングを実施するのか。</p>	<p>一気にとは考えていない。</p>
<p>アウトソーシングの完了時期が特段決められていないとのことであるが、10 年・20 年を経過してもなかなかアウトソーシングの結論がない業務に対しても無理にアウトソーシングすることはやめてほしい。</p>	<p>今回の方針ではいつまでにアウトソーシングの終期を完了させるかといった定めはないが、当局としてもできるだけ早く完了させるべきと考えている。一方で、十分な整理ができていない状況でのアウトソーシング実施は好ましいことではなく、計画的に進めていきたいと考えている。</p>
<p>これからのアウトソーシングの導入にあたって、管理運営事項の範疇であっても労働条件の変更に繋がる部分があるため、協議を密に行っていきたい。</p>	<p>どの業務を整理しアウトソーシングしていくか、又はそのスケジュールの部分については、原局と協議した上で決定すべきものと考えますが、整理後の職員の処遇面や研修制度の構築等については、今後組合と協議すべき内容と認識している。</p>
<p>業務分析については、原局と支部との協議が前提となるのか。</p>	<p>個々の業務分析については、原局での整理や支部協議等も踏まえ市として判断することになるものと考えている。</p>
<p>検討過程の中で、退職による欠員が生じた場合、それを理由にアウトソーシング実施に踏み切ることもあり得るのか。</p>	<p>現段階ではそのような考えはない。</p>
<p>現業評議会として、アウトソーシングの方針は到底受け入れられるものではない。今後、別途、要望書等を提示し、当局の見解を求めていると考えている。</p>	<p>当局としても、十分に協議していく必要があると考えており、誠意をもって対応していく姿勢である。</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延期された。今後、アウトソーシング導入の進め方については、改めて協議を行うこととした。

以 上
(給与課)

平成 27 年度 現業評議会交渉（独自要求）回答メモ

平成 27 年 10 月 14 日付け「平成 27 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
<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>1 これまで、技能労務職員の体制については、新規職員の採用も含めた正規職員を基本とすべきと考え、これまでの交渉においてもその趣旨に沿った回答をしてきたところである。</p> <p>しかし、現在、本市では「まち・ひと・しごと創生法」に基づき、「人口ビジョン」を策定しているところであるが、その中で本市の人口構成は、今後 10 年間で生産年齢人口が約 9%減少する一方、後期高齢者人口は約 1.3 倍になり加速度的に少子高齢化が進むことが見込まれている。このような急速な少子高齢化の進展によって、今後より一層社会的ニーズの量の拡大と多様化が見込まれ、これまでのような執行体制による課題解決手法では、今後、対応しきれなくなることは明白であることから、民間事業者等が専門性を有する分野においては、それを大胆に活用し、且つ、そうしたことによって生じる人員を今後とも行政の役割が増えることが予想される分野へ重点的に配置していく必要が生じてきた。</p> <p>このため、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 現業職員の 4 級職格付けについては、これまでの労使協議会の内容が反映されておらず、また、職場間において較差が生じている。職場実態や意見を十分に踏まえ早急に解決に向けた協議を行うこと。</p>	<p>2 現業職の 4 級職格付けについては、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実施しているものである。今後もこの考えに変わりはないが、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、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中で、あらためて必要な事項については整理・協議していく。</p>
<p>3 55 歳前昇給停止問題について、早急に改善策を講じること。</p>	<p>3 現状においても、国を上回る給与水準となっており、これをさらに改善することは困難である。</p>

平成 27 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は、これまでの労使協議会の内容が反映されておらず、また、職場間において較差が生じている。職場実態や意見を十分に踏まえ早急に解決に向けた協議を行うこと。</p> <p>3 55歳前昇給停止問題について、早急に改善策を講じること。</p>	<p>1 今後の超少子高齢社会に対応していくため、行政執行体制についてより一層の改革が求められている。このため、今後、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、今後の技能労務職員の新規採用はできないと考えている。</p> <p>2 現業職の4級職格付けについては、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実施しているものである。今後もこの考えに変わりはない。</p> <p>3 現状においても、国を上回る給与水準となっており、これをさらに改善することは困難である。</p>

平成 27 年度 現業評議会交渉（統一要求）回答メモ

平成 27 年 10 月 14 日付け「平成 27 年度現業評議会交渉（統一要求）回答メモ」について、次のとおり修正する。

組 合 要 求	回 答
<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>1・3 これまで、技能労務職員の体制については、新規職員の採用も含めた正規職員を基本とすべきと考え、これまでの交渉においてもその趣旨に沿った回答をしてきたところである。</p> <p>しかし、現在、本市では「まち・ひと・しごと創生法」に基づき、「人口ビジョン」を策定しているところであるが、その中で本市の人口構成は、今後 10 年間で生産年齢人口が約 9%減少する一方、後期高齢者人口は約 1.3 倍になり加速度的に少子高齢化が進むことが見込まれている。このような急速な少子高齢化の進展によって、今後より一層社会的ニーズの量の拡大と多様化が見込まれ、これまでのような執行体制による課題解決手法では、今後、対応しきれなくなることは明白であることから、民間事業者等が専門性を有する分野においては、それを大胆に活用し、且つ、そうしたことによって生じる人員を今後とも行政の役割が増えることが予想される分野へ重点的に配置していく必要が生じてきた。</p> <p>このため、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>5 再任用職場の確立は新規事業による対応を基本とし、定年後の再任用義務化にむけて再任用制度の運用を確立すること。</p> <p>7 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>5 再任用制度は、その経験・能力等を生かす観点等から導入しているもので、当該再任用職場の確立のために新規事業を創設することは困難であるが、新規事業を含め行政需要に応じて設置された職に対して任用していく。</p> <p>7 引き続き適正な給与制度の運用に努めていく。</p>

平成 27 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>5 再任用職場の確立は新規事業による対応を基本とし、定年後の再任用義務化にむけて再任用制度の運用を確立すること。</p> <p>7 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・3</p> <p>今後の超少子高齢社会に対応していくため、行政執行体制についてより一層の改革が求められている。このため、今後、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、今後の技能労務職員の新規採用はできないと考えている。</p> <p>5 再任用職員は、正規職員として、その経験・能力等を生かす観点から、定年前職員と同様に行政需要に応じて設置された職に就くものであり、任用についても、従前の勤務実績等に基づく選考により行うこととしている。今後もこの考えに変わりはないが、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、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中で、あらためて整理する。</p> <p>7 引き続き適正な給与制度の運用に努めていく。</p>