

尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 24 年度第 3 号
通 算 第 3 号
平成 24 年 11 月 12 日
尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

2012 現業・公企統一要求書及び独自要求について

10 月 19 日午後 7 時から午後 9 時まで中央公民館 25 号室において、10 月 24 日午後 7 時から午後 8 時 30 分まで中央公民館 25 号室において、10 月 2 日に提出された「2012 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） 「2012 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

現業評議会（現評）の主張	当局の回答
採用に関すること 交通局を完全民営化するとした公営企業審議会の答申を受けて、交通局に在籍する職員の処遇に関する課題もでてくると思うが、当局は、現業職の新規採用をどうするつもりなのか。	交通局に在籍する職員の処遇については、答申にも示されているとおり、多様な選択肢を用意するなど、職員の希望に沿えるよう責任を持って対応しなければならないと思っているが、現時点で具体的な内容までは決まっていない。 ただし、交通局では約 90 名の交通局採用の職員が在籍しており、現在の職員の退職動向を見ながら、職員の受け入れについても検討していく必要がある。その結果、新規職員の採用にも影響してくる可能性はあると考えている。
新規職員の採用試験を行う予定はあるのか。	採用計画自体ができていないので、現時点では未定である。

<p>将来にわたって、現業職場は必要な職場であり、現業職員は技術の継承が大切であると考えている。交通局の職員の処遇に関する事情はわかるが、年齢構成上のことも考えると、組合としては、年齢の高い交通局の職員よりも、年齢が若く、仕事の覚えも早い新規職員を採用してほしい。新規採用職員による補充を強く求める。</p>	<p>組織を維持していく観点から、年齢構成や技術の継承を考慮していかなければならないことは認識している。ただ、尼崎市全体として交通局の職員の受け入れについて検討する必要がある。定数、人件費総額、採用計画の問題等も含めて対応していきたい。</p>
<p>今まで交通局から学校校務員に転籍した職員の中には、超過勤務等の手当が少なくなったことにより、年収が減少したため、もっと収入の多い職場に異動したいと言い出す職員もいた。</p> <p>配属されたからには、担当する仕事をきっちり覚えてほしいし、やる気のある職員に学校校務員をやってもらいたいので、新規採用職員を配置するよう強く申し述べておく。</p> <p>交通局では、転籍を希望する職員に対して、新たに携わる職務のことや賃金等について、きちんと説明を行っているのか。</p>	<p>交通局において、給与面のみならず、新たに携わることとなる職務に関する説明に加えて、転籍後の職場体験等も行っている。今後も転籍がある場合には、転籍後の職場でやっていくんだという気持ちも含めて説明等を行うよう交通局に伝えておく。</p>
<p>転籍者のポスト確保の観点から、過去に民間委託したあこや学園や尼崎養護学校のバスの運転業務を一旦直営に戻すことや、事務職への転職等も検討してはどうか。</p>	<p>交通局の職員の選択肢を幅広くするためにも、様々な検討を行わなければならないと考えている。</p>
<p>現業職員の退職で欠員が生じた場合は、新規採用職員による補充を行うべき。現業職の新規採用は、技能労務職給料表を導入した際の約束であり、必ず守ってほしい。</p>	<p>新規職員の採用に対する組合の思いはわかっており、過去の交渉の経緯経過は認識しているが、このたびの交通局の問題は、想定外の大きな課題である。いずれにしても、欠員を生じさせないことを優先に考えていく。</p>
<p>パソコンの貸与に関すること</p> <p>業務課では作業長にはパソコンが貸与されているが、作業員には貸与されていない。改革改善運動への取組に参加する等、その準備等に、私物のパソコンで作業を行っており、作業員にもパソコンを貸与してほしい。</p>	<p>限られた台数の中で、常時パソコンを使って仕事をする職員に優先して貸与している。また、経費面からも現業職員全員に貸与することは難しい。</p>

<p>学校職場では、希望の研修や、弔報の情報等が入ってこない。また、学校職場にも作業長を入れていこうとするのであれば、作業長は行政事務支援システムを使って仕事をするようになると思うので、パソコンを貸与してほしい。</p>	<p>学校職場では「AMA-NET」という独自のシステムが整備されており、現在、行政事務支援システムのネットワークとは繋がっていない。</p> <p>そのため、行政事務支援システムによる通知等については、システム環境に応じて、紙ベースによる供覧等、工夫していただいている現状である。繰り返しになるが、限られた台数の中での対応となるので、全員に貸与すること難しいが、将来的な課題であることは認識している。</p>
<p>現業職員も「AMA-NET」が利用できるパソコンを利用できるようにすると、教育支部で妥結したが、それ以後、進展がない。</p>	<p>教育委員会に対して、組合からの意見は伝えておく。</p>
<p>回答メモには、紙ベースでの供覧を行うなど、支障がないよう対応しているとあるが、学校職場では、紙ベースでの供覧が行われないことや、供覧が回ってきても数日前の情報であることが多い。</p>	<p>パソコンの貸与の問題ではなく、適切な時期までにその情報をいかに伝えるかという問題であると思う。仮に仕組みに問題があるなら、情報をきちんと伝えられる仕組みを検討するよう、教育委員会に伝えておく。</p>
<p>研修に関すること</p> <p>現業職員は技能労務職員で、単純労務職員ではないので、その点を考慮して研修を行ってほしい。今の研修制度は現業と非現業で差がありすぎると感じている。</p>	<p>現業職員の職務・職責を考えた中で研修制度を行っている。今後、現業職の4級のあり方を検討していく中で、研修制度も考えていきたい。</p>
<p>非現業職員については、多数の研修を実施している。現業職員についても、職場に必要な研修を実施してほしい。</p>	<p>総務局では、市職員全体で必要な待遇等の研修を行っており、各職場に必要な研修については、各局で考えなければならない。また、総務局から各局へは研修にかかる予算も分配している。職場内研修については、十分局内で協議してほしい。</p>
<p>現業職員からの諸政策の提言について、必要に応じて組合と協議を行っていきたいとしているが、業務の質を向上させるために、他課との連携等を提言しようとしても、最初にどこに相談すればいいのかわからない。具体的にどうすれば協議を行ってくれるのか。</p>	<p>現業職員全体のことであれば、必要に応じて協議するべきと思うが、職場内の提言であれば、まずは所属で協議のうえ、関係部署と協議、調整等を行うことが基本と考える。各職場における現業職員からの提言全てについて、この場で協議を行うことは現実的に不可能である。</p>

<p>統一要求について</p> <p>石綿の間接曝露の可能性のある職員については、平成 18 年当時に検診を希望しなかった者についても石綿健康診断を実施してほしい。</p>	<p>阪神淡路大震災の対応等において、間接曝露の可能性のある職員で希望する者について、平成 17 年度に調査を実施したうえで、平成 18 年度からは、定期健康診断時にレントゲンに異常がある場合、専門医による再読影の方法により、実施している。</p>
<p>石綿に曝露してから 30 年以上経過した後に中皮種が発症すると聞いている。退職者についても引き続き調査してほしい。</p>	<p>退職者についても、間接曝露の可能性のある職員については、葉書を送付し、保健所で検診を受けてもらうよう伝えている。</p>

交渉終了後の組合の状況

別紙回答及び、本交渉の結果、評議委員会及び中央委員会において、計画されていた統一行動については中止の決定を行った。

以上
(給与課)

平成 24 年度 現業評議会交渉（独自要求）回答メモ

平成 24 年 10 月 19 日

要 求 内 容	回 答 内 容
<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。</p> <p>2 現業職員の新たな役割（裁量・権限）を構築するためにも行政職と同様の研修制度を導入すること。</p> <p>3 尼崎市職員として同じ情報を共有する為に、全現業職員にパソコンを貸与し行政支援システムが活用できるようにすること。</p> <p>4 公共サービスの拡充と質的向上に向けた現業職員からの諸政策の提言を真摯に議論すること。</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を踏まえ、新規職員の採用等をはじめ適正な人員確保に努めている。</p> <p>2 待遇研修、マネジメント研修等、必要な研修については受講できるよう検討を行う。</p> <p>3 平成 19 年度のパソコンの更新時に、パソコンの配置方法を個人配置から課配置へ変更するにあたり、各所属への希望台数調査を実施し、各所属が現業・非現業の区別なく必要であると判断したパソコン台数を配置しているところである。全体の台数（2,800 台）については、増要求された場合、パソコン本体の価格のみならず、各種ソフトウェアのライセンスを購入しなければならない、かなり割高になることに加え、導入時期の違いにより本体やソフトウェアの仕様が異なるため、既存システムに影響を及ぼすことが考えられたため、台数増については実施していない。</p> <p>また、配置台数の範囲内において、各所属から申請があれば、現業・非現業を問わず台数以上の利用ができる状態にしており、一定の改善は図れたものと考えている。</p> <p>なお、パソコンが貸与されていない職員についても、ユーザーIDを付与し、共有でパソコンを利用できるようにすることや、紙ベースでの供覧を行う等、支障がないよう対応している。</p> <p>4 現在も現業労使協議会等で協議を行っており、今後も必要に応じて、組合と協議を行っていきたい。</p>

平成 24 年度 現業評議会交渉（統一要求）回答メモ

平成 24 年 10 月 19 日

要 求 内 容	回 答 内 容
<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>9 労働安全衛生法を遵守し、安全衛生委員会体制の確立と運営の推進・改善をはかること。また、阪神淡路大震災のがれき処理に携わった清掃職員などの特別検診の実施を行うこと。</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。 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を踏まえ、新規職員の採用等をはじめ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きたい。</p> <p>9 平成 10 年度から、労働安全衛生法に基づく体制の整備を行い、安全衛生調整会議を設置するなど、より充実を図っている。 労働安全衛生に係る取り組みについては、労働安全衛生法の趣旨を踏まえ、今後とも各安全衛生委員会等で協議し、創意工夫していく中で充実していきたい。 阪神淡路大震災の対応時において石綿の間接曝露の可能性のある職員で希望する者について、平成 17 年度に調査を実施のうえ、平成 18 年度から定期健康診断時に撮影した胸部レントゲンフィルムの専門医による再読影の方法により、引き続き職員石綿健康診断を実施している。</p>