

尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 30 年度第 2 号
通 算 第 3 4 号
平成 30 年 12 月 5 日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

2018 現業・独自要求について

日時・場所

- ・平成 30 年 10 月 12 日（金）午後 7 時 30 分～午後 9 時（中央公民館 24 号室）
- ・平成 30 年 10 月 19 日（金）午後 7 時 45 分～午後 9 時（すこやかプラザ多目的ホール A）

今回の交渉の主な目的

現業評議会から平成 30 年 9 月 18 日に提出された要求書に対する回答を行うため、交渉の場を持った。

「要求書」に対する組合への回答等

（回答メモ）平成 30 年度現業評議会交渉（独自要求）

[別紙](#)

具体的な交渉内容（10 月 12 日交渉分）

現業評議会の主張	当局の回答
管理運営事項について 「管理運営事項については、労使合意を要するものとは考えていない」という一文が入っていることで、これまで積み重ねてきたことがないがしろにされているように感じる。	例えばアウトソーシング導入に伴う新転職制度などについては引き続き協議していくものと考えているが、管理運営事項の全てについて合意を前提に協議することは難しいという意味での回答である。
組合としても、管理運営事項の全てについて合意を前提に協議すべき事項ではないことは承知している。しかし、本日の回答では、必要な事項についても協議がなされないように受け取ってしまう。	当局としては、現在お示ししている回答において、そのように懸念する点はないと考えているが、本日の組合意見を踏まえて改めて検討してみる。
分限免職について アウトソーシングに伴う分限免職はないという考えでよいのか。	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>新転職制度について</p>	
<p>今年度の転職試験の受験者数と合格者数は。</p>	<p>12人受験して全員が合格している。</p>
<p>2次試験の内容は。</p>	<p>面接試験を11月中に行う予定にしている。</p>
<p>業務の内容が技能労務職と行政職で全く異なるため、転職するとこれまで培ってきた能力を生かせなくなるのではないかと懸念している。</p>	<p>行政職でも異動により全く内容の異なる業務に就くこともあるが、そういった場合でも異動前の経験が生かされることを考えると、技能労務職での経験が転職後に全く生かないなどということはないのではないかと考えている。そうはいても、行政職の業務についてイメージしにくいという点も分かることから、そういった点なども考慮して、転職に当たっては事務・技術補助期間も設定している。</p>
<p>改めて確認するが、技能労務職員が行政職に転職した場合の行政職給料表における等級の格付けは、転職前と同級ということでしょうか。</p>	<p>行政職への転職後については、技能労務職給料表の等級と同一の行政職給料表の等級への格付けが基本となる。この場合、号給については、転職前の給料月額と同額（同額がなければ直近上位）となる行政職給料表の号給となる。</p>
<p>再任用ポストについて</p>	
<p>アウトソーシングによって、再任用短時間勤務ポストが無くなってきていることについてどのように考えているのか。</p>	<p>アウトソーシングに当たっては、そのポストが再任用短時間勤務ポストかどうかまでは考慮していない。</p>
<p>短時間勤務よりフルタイム勤務を選択する者が多くなってきているとはいえ、ポストが減少していることについてどのように考えているのか。</p>	<p>アウトソーシングが進むにつれてポストが減ってきていることについては認識しているため、検討は行っていく。</p>
<p>アウトソーシングについて</p>	
<p>どの業務を直営として残すかについて、いつになったら示してもらえるのか。合理化を提案する以上、この点についても示すべきである。</p>	<p>アウトソーシングに当たっては、個別に調整・検討を行っていく必要があり、今の段階でご指摘の内容を示すことは難しいと考えている。</p>
<p>明らかな単純定型業務からアウトソーシングを進めていると認識しているのか。</p>	<p>単純定型業務に限らずアウトソーシングの検討を行っており、整理された業務から順次、進めているところである。</p>
<p>どのように精査しているのか。</p>	<p>まずは、民間でもできるかどうか判断の基準であるが、導入による効果等も踏まえ、総合的に判断するものである。</p>

アウトソーシングの方針の背景には市内人口の減少があったはずである。当初の見込みほど人口は減少していないのに、取組は必要か。	今後更に少子高齢化の進展が見込まれる中、増大する行政需要に対応していくためには、平成 27 年の方針に基づくアウトソーシングは必要な取組であると考えている。
技能労務職員が担っているのは、単純労務業務のみではない。回答中にある「単純労務業務」という言葉については、修正していただきたい。	持ち帰って検討する。
現業職の 4 級格付けについて 4 級職未配置職場があるのは、当局の人材育成に課題があるという認識でよいのか。	作業長を配置すべきとされているポストに十分に配置できていないことについては、課題として認識しており、引き続き解消に努めていきたい。
今後、現業職の 4 級格付けについて協議していくことを否定するものではないとの認識に変わりはないのか。	変わりはない。
業務執行体制見直し検討会議について 業務執行体制見直し検討会議は、どのようなメンバーで行っているのか。	市長、副市長のほか、各局長を中心とした会議である。
検討会議での議事をもっとオープンにしてほしい。できないのであれば、現業評議会の意向をしっかりと伝えてほしい。	組合からの意見は、適宜、検討会議の事務局に伝えている。
検討会議は非公開なのか。	市としての意思決定に至るまでの内部検討を行うものであり、非公開としている。
内容を示してもらえないのか。	これまでも、検討会議において一定整理された段階でお示ししているところである。
定年の引上げについて 人事院勧告と同時に示された定年の引上げについては、どのように考えているか。	詳細がまだ決まっていないので、現段階では何とも言えない。
職種によって定年年齢を変える可能性があるとの話があったが、状況に変化はないのか。	職種によって定年年齢を変えるかどうかについては、今後の法案等で明らかになってくると思われる国の動向の見極めが、まずは必要となると考えている。

課題解決への方向性

お互い持ち帰り、再度交渉に臨むこととした。

具体的な交渉内容（10月19日交渉分）

協議の要旨

前回の交渉を受け、争点となっていた項目に関して修正回答を提示。当該修正内容を説明した後、具体的な協議を行った。

現業評議会の主張	当局の回答
<p>管理運営事項について</p> <p>前回の交渉を受けて、管理運営事項に係る要求の回答について修正されたことは評価する。あわせて、このような修正回答が示されたからといって、管理運営事項の全てについて組合が意見を言いたいというわけではないことは改めて伝えさせていただく。</p>	<p>了解した。</p>
<p>新転職制度について</p> <p>先日の合理化提案による市長事務部局における事務・技術補助期間の募集数は、7人ということによいか。</p>	<p>事務・技術補助期間の募集枠となるのはアウトソーシングにより生じる過員分であり、退職者数の影響も受けることとなるため、アウトソーシングの対象が7人であったとしても、募集数がこれとイコールとなるとは限らない。</p>
<p>アウトソーシング対象職場での応募者数が少なかった場合、どうなるのか。</p>	<p>アウトソーシング対象でない職場も含めて全庁的に募集することとなる。</p>
<p>アウトソーシングにおける緊急事態の対応について</p> <p>回答の5についてはこれから検討するのか、それとも今も検討しているのか。アウトソーシングしたときの危機管理はどうするのか。</p>	<p>災害時の対応も含めて委託することを考えているが、アウトソーシング後も引き続き検証していく必要があると考えている。</p>
<p>個人情報漏えい等が懸念されるが、民間企業にも守秘義務はあるのか。</p>	<p>委託時には当然のこととして守秘義務を徹底できるものと認識している。</p>
<p>保育所において、調理場だけをアウトソーシングしてしまうと、現在のような子供たちの個別の状況に応じた対応ができなくなるのではないか。</p>	<p>責任者同士でしっかりと情報を共有することなどにより、対応できるのではないかと考えている。</p>
<p>組合としては、災害時だけでなく倒産時の危機管理も重要と考えている。</p>	<p>倒産時の危機管理も踏まえ、「災害時の危機管理等」と回答したところであり、当局としてもその重要性は認識している。</p>

<p>現業職の4級格付けについて</p> <p>回答の修正の趣旨は。</p>	<p>当局としては、4級ポストについて、アウトソーシング導入に係る検討の中で必要があれば改めて協議していくという考えをもっている。その中で、アウトソーシングの検討については単純労務業務に限らず行っていることを踏まえ、単純労務業務という文言は用いないこととしたものである。</p>
<p>回答4の「事項」という文言は、具体性に欠ける。</p>	<p>4級格付けについて限定しているわけではなく、協議すべきことは協議していくという意味である。具体的な記載にすると、かえって協議事項が狭くなるのではないか。</p>
<p>回答4において「行っていく」という文言が、今日の修正で「進めていく」とされたのはなぜか。</p>	<p>アウトソーシング導入に係る検討については、今から行っていくのではなく、現に行っていることから、より正確な表現とするため修正したものである。</p>
<p>「進めていく」という文言では納得できない。修正を求める。</p>	<p>先ほど説明させていただいたとおり、「進めていく」の方がより適切な表現だと思うが、組合からの強い思いについては受け止める。</p>

協議の要旨

2回目の交渉を受け、回答4の「進めていく」を「行っていく」に修正することとなり、後日、修正メモを窓口を通じて提出した。

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回避された。

以 上
(給与課)

H30.10.23

平成 30 年度 現業評議会交渉（独自要求）回答メモ

平成 30 年 10 月 19 日付け「平成 30 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
1 賃金・労働条件だけではなく、管理運営事項についても労使合意を前提に協議すること。	1 技能労務職員に関する賃金・労働条件については、引き続き労使合意を前提に協議していく。一方、管理運営事項であったとしても、平成 27 年の方針（平成 27 年 10 月 20 日付け「今後の超少子高齢社会に対応するための行政執行体制の在り方について」）に基づくアウトソーシング導入に伴う新転職制度など、必要な事項についてはこれまでどおり誠実に対応していく。
2 これまでの、労使での確認事項を遵守すること。	2 これまで現業評議会と協議する中で示した、平成 27 年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との当局見解については、労使の確認事項として認識しており、適切に対応していく考えである。
3 現業職全員が定年退職、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。	3 再任用期間も含め、平成 27 年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。
4 現業職員の 4 級格付けについては、これまでの労使協議会の内容が一部反映されていない所もあり、特に未配置職場に於いては職場実態や意見を十分に踏まえ、早急に配置を行い問題解決に向けた協議を行う事。	4 現業職の 4 級格付けについては、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、当該配置に当たっては、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り、今後もこの考えに基づき実施していく。あわせて、引き続きアウトソーシング導入に係る検討を行っていく中で、改めて必要な事項については整理・協議していく。
5 緊急的な業務においては、直接、指揮及び、業務命令が必要不可欠である。危機管理体制構築の重要性からも、容易な民間委託を行わないこと。	5 アウトソーシングに当たっては、今般の自然災害の多さも踏まえ、災害時の危機管理等についても十分考慮する中で、検討していく。

平成 30 年度 現業評議会交渉 (独自要求) 回答メモ

平成 30 年 10 月 12 日付け「平成 30 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
1 賃金・労働条件だけではなく、管理運営事項についても労使合意を前提に協議すること。	1 技能労務職員に関する賃金・労働条件については、引き続き労使合意を前提に協議していく。一方、管理運営事項であったとしても、平成 27 年の方針 (平成 27 年 10 月 20 日付け「今後の超少子高齢社会に対応するための行政執行体制の在り方について」) に基づくアウトソーシング導入に伴う新転職制度など、必要な事項についてはこれまでどおり誠実に対応していく。
2 これまでの、労使での確認事項を遵守すること。	2 これまで現業評議会と協議する中で示した、平成 27 年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との当局見解については、労使の確認事項として認識しており、適切に対応していく考えである。
3 現業職全員が定年退職、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。	3 再任用期間も含め、平成 27 年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。
4 現業職員の 4 級格付けについては、これまでの労使協議会の内容が一部反映されていない所もあり、特に未配置職場に於いては職場実態や意見を十分に踏まえ、早急に配置を行い問題解決に向けた協議を行う事。	4 現業職の 4 級格付けについては、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、当該配置に当たっては、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り、今後もこの考えに基づき実施していく。あわせて、引き続きアウトソーシング導入に係る検討を進めていく中で、改めて必要な事項については整理・協議していく。
5 緊急的な業務においては、直接、指揮及び、業務命令が必要不可欠である。危機管理体制構築の重要性からも、容易な民間委託を行わないこと。	5 アウトソーシングに当たっては、今般の自然災害の多さも踏まえ、災害時の危機管理等についても十分考慮する中で、検討していく。

平成 30 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 賃金・労働条件だけではなく、管理運営事項についても労使合意を前提に協議すること。</p>	<p>1 技能労務職員に関する賃金・労働条件については、引き続き労使合意を前提に協議していく。一方、管理運営事項については、労使合意を要するものとは考えていないが、平成 27 年の方針 (平成 27 年 10 月 20 日付け「今後の超少子高齢社会に対応するための行政執行体制の在り方について」) に基づくアウトソーシング導入に伴う新転職制度など、必要な事項についてはこれまでどおり誠実に対応していく。</p>
<p>2 これまでの、労使での確認事項を遵守すること。</p>	<p>2 これまで現業評議会と協議する中で示した、平成 27 年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との当局見解については、労使の確認事項として認識しており、適切に対応していく考えである。</p>
<p>3 現業職全員が定年退職、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>3 再任用期間も含め、平成 27 年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 現業職員の 4 級格付けについては、これまでの労使協議会の内容が一部反映されていない所もあり、特に未配置職場に於いては職場実態や意見を十分に踏まえ、早急に配置を行い問題解決に向けた協議を行う事。</p>	<p>4 現業職の 4 級格付けについては、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、当該配置に当たっては、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り、今後もこの考えに基づき実施していく。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、全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、改めて必要な事項については整理・協議していく。</p>
<p>5 緊急的な業務においては、直接、指揮及び、業務命令が必要不可欠である。危機管理体制構築の重要性からも、容易な民間委託を行わないこと。</p>	<p>5 アウトソーシングに当たっては、今般の自然災害の多さも踏まえ、災害時の危機管理等についても十分考慮する中で、検討していく</p>