

尼崎市現業評議会との 交渉状況

令和元年度第2号
通算第39号
令和元年12月19日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—2019 現業・独自要求について—

◎日時・場所

- ・令和元年10月10日（木）午後7時30分～午後8時30分（中央北生涯学習プラザ学習室2）
- ・令和元年10月17日（木）午後7時～午後8時（中央北生涯学習プラザ学習室B・C）

◎今回の交渉の主な目的

現業評議会から令和元年9月20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）令和元年9月20日付「要求書」に対する回答について（メモ）

[別紙](#)

◎具体的な交渉内容（10月10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も、労使合意を前提に協議事項としていく考えか。	管理運営事項全てというわけにはいかないが、これまでどおり必要な部分は、労使間でしっかり協議していく考えである。
分限について アウトソーシングに伴い、一方的に分限免職を行う考えはないのか。	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。
総合職の導入について 総合職の導入については検討しないのか。	現時点において、他都市に見られる総合職を設置するという考えはないが、引き続きアウトソーシングを進めていく中で、最終的な体制や行政職のポストにどういった整理が必要かということも含めて検討を進めていく。

総合職の導入に係る新たな会議体を設置する考えはないのか。	昨年度より、技能労務職に係る諸課題を議論するために現業労使協を活用していくこととしており、今回要求のあった総合職に関してもテーマの一つとしていけばいいのではないかと考えている。
その考えを回答に示していただきたい。	持ち帰って検討する。
新転職制度について 転職することで、今の給料表の等級から下がることはあるのか。	転職により給料表の等級を下げることは考えていない。
今年度の転職試験は何人が受験したのか。	約60人が受験した。
事務・技術学び期間中の者は、何人いるのか。	おおむね20人である。
受験者の数には、公営企業局の職員も含まれるのか。	公営企業局の職員も含まれている。
技能労務職の職場をアウトソーシングすることになった場合、対象となったその職場に、事務・技術学び期間の職員を配置することができないか。	事務・技術学び期間の配置についても、人事異動の範ちゅうであり、仮に行政職の再任用短時間勤務ポストがあれば選択肢の一つにはなるが、現時点で保障することはできない。
転職が円滑に進むよう、事務・技術学び期間における配置先の検討を求めるものであり、今回のような回答では納得できない。	転職者全員を希望どおりに配置することは難しいが、円滑に転職を進めていきたいという考えは同じである。そのためにも引き続き新転職制度に係る課題解決に向けた協議は必要と考えており、回答の修正については持ち帰って検討する。
新転職制度に係る課題をどのように考えているのか。	新転職制度において、どのようにサポート体制を充実させていくのかといったことなどについて、引き続き協議していく必要があるものと認識している。
直ちに給料表の見直しができない理由は。	既に国の行政職俸給表(二)にできる限りの継ぎ足しを行っていることのほか、将来的な財政上の影響等も踏まえる必要があり、給料表を見直すことは難しいと考えている。
給料表の見直しが難しいということだが、引き続き協議していくというのであれば、回答中の冒頭の表現は見直してもらいたい。	持ち帰って検討する。

<p>アウトソーシングについて</p> <p>これまでのアウトソーシングについて検証は実施しているか。</p>	<p>指定管理者制度を導入しているものについては、毎年度モニタリングを実施しており、その他の業務についても、通常の監査や包括外部監査、事務事業評価等を実施する中で、各業務実施所管課において事業の検証を行っているところである。</p>
<p>現業職の4級格付けについて</p> <p>4級のポストの数は、どこが精査しているのか。</p>	<p>役職ポストや執行体制については、まずは各職場においてその必要性を検討・判断すべきものとする。</p>
<p>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級ポストとしてきており、今後も原局からの意向を踏まえて判断していきたい。</p>

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17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>回答の修正に感謝している。引き続き様々な課題について協議していくということか。</p>	<p>これまでどおり必要な事項については引き続き協議していく考えである。</p>
<p>アウトソーシングについて</p> <p>効果額を示すのは難しいのか。</p>	<p>相当な数の合理化を行っており、その全てについて効果額の経年分析を示すのは困難であるが、合理化を実施する際には十分に効果の検証を行っている。</p>
<p>取組内容や効果額に関する資料を見せてもらえないのか。</p>	<p>毎年度の予算編成の際に、主要事業として議会への提出、市民への公表を行っている冊子があり、そこで確認することが可能である。</p>

<p>従来、地方自治体が直営でやっていた業務について委託すると、偽装請負が起る可能性が高いのではないか。</p>	<p>業者もノウハウの蓄積を行っており、偽装請負がないよう努めていく。</p>
<p>職業安定法第 64 条に罰則の規定があるが、誰が罰則を受けるのか。</p>	<p>法にどのように規定されているかによるので、この場で一概には言えない。</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>今までに委託業者に災害時の応援に行くよう依頼した事例はあるのか。</p>	<p>今手持ちがないので原局に確認しておくが、他都市に委託業者を応援に行かせることは行っていないのではないかと認識している。</p>
<p>大雨や台風、地震などの災害時に、業者で対応していけるのか。結果として市民サービスの低下を招くことになるのではないのか。</p>	<p>災害時の対応も担ってもらう形で委託する考えである。災害時には、現在の体制においても業者に委託した業務については、業者が行っている状況であることに変わりはなく、今後においても同じように対応していくつもりである。また、そうした際には他都市等からの応援者の力も借りながら対応する必要があるが、尼崎の地理に不慣れな者に適切な指示が出せるような体制は必要と考えているので、引き続き体制面の検討を進めていく。</p>
<p>現業職の 4 級格付けについて</p> <p>現業評議会としては、作業長ポストがない調理師等をきちんと見ていく必要があると思うが、当局はどう認識しているのか。</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今後も引き続き協議していくことは否定するものではない。</p>
<p>給食調理業務委託校において、栄養職員が委託事業者に対して直接指揮命令をしているような実態があるのではないのか。</p>	<p>委託に際しては、委託事業者に業務責任者を定めさせ、学校長等がその業務責任者と連絡調整に当たることで適切に運用している。栄養職員は、履行確認のため成果物の試食を行ったり、作業工程の確認を行うために調理室にて業務責任者と連絡調整は実施しているが、どのような場合においても指揮命令を行うことはないとの原局からは聞いている。</p>

保育所間における調理業務の応援の調整や臨時的任用職員が配置された際における監督は、調理師が行っている。原局がどこまで把握しているのかが分からないので、原局にはしっかり伝えてほしい。	原局は現場のことを考えて検討していると思うが、原局にはこのような意見があったことは伝えておく。
--	---

協議の要旨

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)

令和元年9月20日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

令和元年10月10日付け「令和元年9月20日付け「要求書」に対する回答について（メモ）」について、次のとおり修正する。

組 合 要 求	回 答
1 これまでの、労使での確認事項を遵守し、賃金・労働条件だけでなく、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、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労使での確認事項を遵守し、誠実に対応していく。
2 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	2 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。
3 知識と技術の伝承を行うため、他都市に見られる総合職の導入について会議体を設置すること	3 現時点において、業務執行体制の見直しに伴う新たな職の設置については考えていないが、引き続き、業務の効率化や業務整理を行う中で、非現業職としての効果的な執行体制について検討を行っていくとともに、必要な事項については労使で協議を行っていく。
4 事務・技術学び期間における配置先について、短時間再任用ポストにこだわることなく、新たに、事務・技術学び期間を実施できる体制を構築すること。	4 事務・技術学び期間の職員については、技能労務職から行政職への転職に向けた人材育成を図ることができるよう再任用短時間勤務ポストへの配置を基本としつつ、職場状況等を勘案した柔軟な対応、サポート体制の充実に努めていく。
5 国にない55歳以前の昇給停止について早急に改善策を示すこと	5 引き続き現業労使協議会の場も活用する中で、新転職制度に係る課題への対応や人事評価項目の見直しなど、技能労務職全体に係る課題対応策について協議していく。

組 合 要 求	回 答
<p>6 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、特に未配置職場にお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こと</p>	<p>6 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。</p>
<p>7 過去の合理化による効果額等の検証内容を示すこと</p>	<p>7 合理化を実施する際には、業務ごとにその取組に係る効果額等を検証した上で毎年度予算編成を行っているところである。過去に実施した合理化の取組全てにおいて、その後の社会情勢の変化等に伴う委託料の増減等を踏まえた経年での効果額の分析は困難であるが、今後も合理化に伴う市民生活への影響や費用対効果等を十分に勘案し、アウトソーシングに係る課題整理など検証に努める中で取組を進めていく。</p>
<p>8 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ず直営を堅持すること</p>	<p>8 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、引き続き効果的・効率的な業務執行体制の構築に向けて検討していく。</p>

令和元年9月20日付け「要求書」に対する回答について (メモ)

組 合 要 求	回 答
<p>1 これまでの、労使での確認事項を遵守し、賃金・労働条件だけでなく、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、管理運営事項であったとしても、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労使での確認事項を遵守し、誠実に対応していく。</p>
<p>2 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>2 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>3 知識と技術の伝承を行うため、他都市に見られる総合職の導入について会議体を設置すること</p>	<p>3 現時点において、業務執行体制の見直しに伴う新たな職の設置については考えていないが、引き続き、業務の効率化や業務整理を行う中で、非現業職としての効果的な執行体制について検討を行っていく。</p>
<p>4 事務・技術学び期間における配置先について、短時間再任用ポストにこだわることなく、新たに、事務・技術学び期間を実施できる体制を構築すること。</p>	<p>4 事務・技術学び期間の職員については、技能労務職から行政職への転職に向けた人材育成を図ることができるよう再任用短時間勤務ポストを基本として人事配置する。</p>
<p>5 国にない 55 歳以前の昇給停止について早急に改善策を示すこと</p>	<p>5 現状においても、国を上回る給与水準となっており、これを更に改善することは困難であるが、引き続き現業労使協議会の場も活用する中で、新転職制度に係る課題への対応や人事評価項目の見直しなど、技能労務職全体に係る課題対応策について協議していく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>6 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、特に未配置職場にお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こと</p>	<p>6 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。</p>
<p>7 過去の合理化による効果額等の検証内容を示すこと</p>	<p>7 合理化を実施する際には、業務ごとにその取組に係る効果額等を検証した上で毎年度予算編成を行っているところである。過去に実施した合理化の取組全てにおいて、その後の社会情勢の変化等に伴う委託料の増減等を踏まえた経年での効果額の分析は困難であるが、今後も合理化に伴う市民生活への影響や費用対効果等を十分に勘案し、アウトソーシングに係る課題整理など検証に努める中で取組を進めていく。</p>
<p>8 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ず直営を堅持すること</p>	<p>8 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、引き続き効果的・効率的な業務執行体制の構築に向けて検討していく。</p>