

# 尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 28 年度第 1 号  
通算第 25 号  
平成 28 年 11 月 15 日  
尼崎市役所総務局  
人事管理部給与課

## —2016 現業・独自要求について—

10 月 13 日午後 7 時 30 分から午後 8 時 45 分まで、10 月 18 日午後 7 時 00 分から午後 7 時 30 分まで、いずれも中央公民館 25 号室において、9 月 29 日に提出された「要求書」に対する回答及び協議を行った。

### ◎交渉に先立っての発言（人事管理部長）

現在本市では今後の超少子高齢社会への適切な対応へ向け、業務執行体制の見直しを含めた大きな変革期を迎えている。その中で、現業評議会とは様々な協議を重ねるとともに、各組合員の協力と理解を得ながら、その対応へ向けた準備を進めているものと認識している。

今後の超少子高齢社会へ向けての業務執行体制の見直しについては、今回の現業評議会からの要求書の中でも関連する項目が挙げられており、それに対する当局見解は、この後、改めて回答メモにて提示するが、これまでの労使協議を尊重するのは勿論のこと、今後とも十分な協議の中で進めていきたいと考えている。

### ◎「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](#)

### ◎具体的な交渉内容（10 月 13 日交渉分）

現業評議会の主張	当局の回答
項目 1 について、昨年度に申入書、要求書等で確認した内容を遵守していくという認識でよいのか。	回答の中では、分限免職等の代表的なものを記載しているが、その他のこれまでの回答した事項についても、労使の共通認識事項であると認識している。

<p>項目2について、合意という文言が入っていないが、当局側の判断だけで十分な協議なしに実施するようなことは避けてほしい。</p> <p>また提案の時期について具体的な明記がないが、6か月前提案にはこだわらないのか。</p>	<p>これまでの合理化提案と同様に真摯に提案や協議をしていく考えである。</p> <p>また合理化案件については、遅くても6か月前には提案するという考えにも変わりはなく、より早く提案できるものについては、6か月よりも前に提案を行っていく。</p>
<p>項目3について、定年前職員だけでなく再任用職員も含むと考えてよいのか。また、転職後に思うような実績があげられなかった場合には即分限免職とされるのか。</p>	<p>職員の処遇の検討については再任用期間を含めたものと認識している。ただ、転職の対象を定年前に限るといった考えは持っておらず、定年前・再任用の区別を設けずに非現業として働いていけるようなサポート体制を構築していきたいと考えている。</p> <p>また転職後になかなか非現業としてうまく職務を遂行できない場合についても、労使間での協議も参考にしながら必要なサポートを行っていく考えである。</p>
<p>現業と非現業ではそもそも採用にかかる学歴区分が異なっていた。そのことを踏まえ転職を望まない現業職員については現業のまま退職させることはできないのか。</p>	<p>現段階でそういった約束をすることは難しい。結果的に転職しないまま退職するケースもあると思うが、基本的には皆が非現業に転職できるためのサポートをしていきたい。</p>
<p>現業職場の中でも業務内容は様々である。仮に今現業が担っている業務の中で直営として残すべきと判断された業務について、ひとつの職場に集めるといったことはできないか。その方が現業として働いている職員も安心すると思うが。</p>	<p>そういう想定も考えられなくはないが、今の業務そのままという可能性は非常に低いと思われ、現状としては何とも言えない。</p>
<p>今後、情勢が変化したとしても、今般の方針に基づく分限免職は行わないと約束してほしい。</p> <p>また肩たたきして早期退職を強制するといったこと等、職員にプレッシャーをかけることもやめてほしい。</p>	<p>今般の方針が出た当初からその考えは変えておらず、今後も同様と考えている。ただし、当然のことであるが、全くやる気のないような職員の雇用まで保証するわけではない。また、早期退職希望については、組織運営上実施することはあるが、あくまでも本人の希望に基づくものである。</p>

項目3について、回答メモの文面として再任用期間を含むという文言を追加できないか。	それならば納得できるということであれば、持ち帰って検討する。
実際にこれまで転職した者の意見や転職先の周りの職員の意見は聞いているのか。	上司への聞き取りや直接本人とのヒアリングなどを人材育成担当が中心となっていて行っている。
過去に現業職員が非現業に転職した際に職場内の職員から心ない言葉を掛けられたケースがあったと聞いている。今回の転職にあたってはそのようなことがないようにしてほしい。	ヒアリングや研修等を通じて、そのようなことがないようにしていく。
転職する際の不安を和らげるためにも早い段階で職場ごとの具体的な業務内容を示してもらいたい。	すべての職場を詳細にというのは難しいが、個別に職場を指定してもらえれば対応していきたい。
業務執行体制見直し検討会議の報告はしてもらえるのか。	会議自体は非公開となっているが、提供できる資料については随時提供していく。

## ◎具体的な交渉内容（10月18日交渉分）

### 協議の要旨

前回の交渉を受け、項目3について「再任用期間も含め」という文言を付け加える形で修正回答を提示。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
項目3について、「再任用期間も含め」という文言を加えて修正回答をいただいたが、再任用期間というのは、実際の任用は1年ごとの更新であるが、最終的には65歳までという認識でよいのか。	その考えである。
今後定年退職者が増加するということも視野に入れ、再任用職場の確保についても検討してもらいたい。	再任用職場については、年金受給までの接続期間として当然必要であると考えており、今後も協議・検討を行っていく考えである。

<p>交通局からの転籍時のように、職場の空きポストがない場合には退職を勧められるのか。</p>	<p>交通からの転籍については、市長事務局の現業職場の空きポストの関係上、全員を受け入れるのは困難であった。今回はそれとは異なり、現業から非現業への転職を進めていく中で、必要なポストを確保していく考えである。</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回避された。今後、アウトソーシングに伴う転職制度等について、継続的に協議を行っていくこととした。

## 平成 28 年度 現業評議会交渉（独自要求）回答メモ

平成 28 年 10 月 13 日付け「平成 28 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 これまでの、労使での確認事項を遵守すること。</p> <p>2 今般の方針に伴う今後の合理化案については労使で十分に納得のいく協議を行い合意を前提とすること。</p> <p>3 今般の方針の実施に伴う職員の処遇については職員が安心して働き続けられるものとする。</p>	<p>1 これまで現業評議会と協議する中で示した、今般の方針（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、当該方針に伴い発生する必要な転職制度確立に向けての協議など、その他の確認事項も含めて、引き続き真摯に対応していく考えである。</p> <p>2 合理化案件については、これまでも事前に提案するとともに労使協議を行っており、今般の方針に基づき今後発生するものについても、これまでと同様、十分に協議を重ねていく。</p> <p>3 再任用期間も含め、職員が安心して働き続けられるよう、引き続き、労使協議の内容も尊重する中で十分な検討を行っていく。</p>

## 平成 28 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 これまでの、労使での確認事項を遵守すること。</p> <p>2 今般の方針に伴う今後の合理化案については労使で十分に納得のいく協議を行い合意を前提とすること。</p> <p>3 今般の方針の実施に伴う職員の処遇については職員が安心して働き続けられるものとする。</p>	<p>1 これまで現業評議会と協議する中で示した、今般の方針（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、当該方針に伴い発生する必要な転職制度確立に向けての協議など、その他の確認事項も含めて、引き続き真摯に対応していく考えである。</p> <p>2 合理化案件については、これまでも事前に提案するとともに労使協議を行っており、今般の方針に基づき今後発生するものについても、これまでと同様、十分に協議を重ねていく。</p> <p>3 職員が安心して働き続けられるよう、引き続き、労使協議の内容も尊重する中で十分な検討を行っていく。</p>