

尼崎市現業評議会との 交渉状況

令和2年度第2号
通算第44号
令和2年12月9日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—2020 現業・独自要求について—

◎日時・場所

- ・令和2年10月14日（水）午後7時30分～午後9時（中央北生涯学習プラザ学習室B・C）
- ・令和2年10月20日（火）午後7時30分～午後8時50分（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2年9月15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2年9月15日付け「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14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 内容によっては、管理運営事項か否かを明確に区別できない部分があるが、これまでどおり必要な事項については協議していただきたい。	管理運営事項の全てを労使間で協議することは難しいが、これまで協議してきた転職制度等、必要な事項については引き続き協議していくことに変わりはない。
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。	これまでもお伝えしてきたとおり、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。
この回答は、アウトソーシングのタイミングだけでなく、その後の分限処分まで含むものか。事務・技術学び期間を終え、非現業職に転職できたとしても、能力を十分に発揮できない職員がいることも考えられるが。	飽くまでもアウトソーシングを理由とした、いわゆる整理解雇のような分限免職を行う考えはないという回答である。

<p>総合職の導入について</p> <p>項目3について昨年度と回答内容が変わっているが、その理由は。</p>	<p>先立っての合理化交渉においても議論があったとおり、アウトソーシングを受けて、元技能労務職員としての経験が生きる非現業職の業務をどう整理するかといったことも含めた協議が支部によっては進められている。このように、効果的な執行体制を構築していく中で、部署によっては主に転職者が担うことを想定した非現業職の業務として整理することもあり得ることを踏まえ、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との昨年度の回答を変更するとともに、一方で要求にある総合職については現時点では考えていないことから、このような回答としたものである。</p>
<p>説明があれば、前年度よりも前向きな回答だと理解できるが、回答からも分かるようにはならないのか。</p>	<p>要求されているのが総合職の設置である以上、回答としてはこのようなものとせざるを得ない。</p>
<p>「他都市に見られる総合職」を「他都市と同様の総合職」に変えるというのはいかがでしょうか。</p>	<p>持ち帰って検討する。</p>
<p>要求として掲げている「知識と技術の伝承」は、非常に重要な観点であり、この点も踏まえた回答としていただきたい。</p>	<p>組合がこの点を重視していることについては、改めて理解した。持ち帰って検討する。</p>
<p>アウトソーシングについて</p> <p>緊急時においては、受託業者に直接業務命令を行うといった偽装請負が生じかねない。このような問題意識もあり、項目6を要求しているのですが、回答には表れていないのではありませんか。</p>	<p>そうした観点も踏まえてアウトソーシングによって行政サービスに支障を来さないようにしていくと回答しているものである。</p>
<p>もっと明確に法令遵守の観点を回答に盛り込めないか。</p>	<p>例えば適正に対応するといった表現を盛り込むということか。</p>
<p>そういった内容を盛り込んでいただきたい。</p>	<p>持ち帰って検討する。</p>
<p>項目6の回答の文末は「検討していく」となっているが、検討だけでは当局のみの判断で決定されることも想定される。管理運営事項など、全てを労使協議で決められるわけではないと認識しているが、労使間で協議することを踏まえた文末に回答を変更できないか。</p>	<p>持ち帰って検討する。</p>

<p>項目6の最も重要な点は、直営堅持である。これは技能労務職としての直営堅持だけを意味するものではなく、項目3でも議論したような職の整理を経た上での非現業職としての直営対応をも含むものである。かなり踏み込んだ趣旨説明となったが、この点を踏まえて回答を修正していただきたい。</p>	<p>組合の意見を踏まえて検討したい。</p>
<p>事務・技術学び期間について</p> <p>事務・技術学び期間は同じ局内に配置するべきだと考えるが、合理化提案を行う当局が配置先のポストを用意するのか。</p>	<p>当局がそういったポストを用意するというのではなく、市全体の再任用短時間勤務ポストへの配置を基本としている。</p>
<p>事務・技術学び期間については、一定のサポートがなされているものと評価している。一方で、組合への相談は増えており、精神的な理由で休んでしまっている職員もいる。</p> <p>次回はこういった内容を中心に協議していただきたい。</p>	<p>承知した。</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>アウトソーシングについて</p> <p>項目6について、前回の組合意見を踏まえた修正が行われたということでよいか。</p>	<p>そのような理解で差し支えない。</p>
<p>4級格付け・3級最高号給問題について</p> <p>今回の要求内容には含めていないが、現業評議会としては、給料表の4級格付け及び3級最高号給問題を重要課題と位置付けている。</p> <p>この問題に関しては、集中的に議論できる場をもって協議したいと考えている。</p>	<p>当局としても、要求内容に記載がないことでこの課題が解決したとは思っていない。現在は新型コロナウイルス感染症の関係で十分な協議を行っていないが、引き続き現業労使協議会において協議していきたいと認識している。</p>

<p>事務・技術学び期間のサポート体制等について</p> <p>事務・技術学び期間中の職員から悩みの相談を受けている。その内容が本人の努力不足を理由とするようなものであれば、組合としてももっと頑張るように後押ししていくが、そうではなく周囲のバックアップ不足を理由とするものも含まれているように感じる。こういったことは法的にはハラスメントに該当しないかもしれないが、組合として見過ごすことはできない。</p> <p>その背景には、職場での相談相手がおらず、一人で悩んでいる状況があると考えられるが、こうした悩みを吸い上げることはできないのか。</p>	<p>そうした悩みを吸い上げるためには、まずは相談してもらう必要がある。その相談窓口としては、産業カウンセラーの相談窓口やハラスメント事案の弁護士への相談窓口等がある。</p>
<p>産業カウンセラーへの相談と聞くと、少しハードルが高く感じられるが。</p>	<p>事務・技術学び期間中の職員については、産業カウンセラーとの個別面談を必ず1回受けてもらっている。そのため、引き続き相談したい場合、比較的気軽に相談できるのではないかと考えている。</p>
<p>事務・技術学び期間におけるサポート体制について、該当職員が所属する企画管理担当課は理解できているのか。</p>	<p>事務・技術学び期間の職員を新しく受け入れる所属においては、年度当初に所属長及び直近上司、また企画管理担当課に説明を行っている。その中で、その職員が孤立しないように、またスムーズに転職できるようにサポートに配慮することを説明しているところである。</p>
<p>事務・技術学び期間における指導員は、どのように選定されるのか。</p>	<p>所属において決定することとなる。</p>
<p>指導員がふさわしくない場合は、変更ができるのか。また、過去に指導員として苦情があった職員は、指導員として任命すべきではないのではないか。</p>	<p>所属でふさわしくないと考える場合には変更も可能である。また、過去の状況を理由に指導員から除外するといったことをルール化することは考えていない。</p>

<p>組合が行ったアンケートでは事務・技術学び期間の制度自体への不安も上がっている。</p> <p>現在、事務・技術学び期間は2年とされているが、職員の能力の個人差をカバーできるように、個人差に合わせて1年や3年と柔軟な対応が可能ではないのか。</p>	<p>新転職制度については組合と協議を重ねながら平成30年度から開始したところであるが、より良い制度となるように内容については今後も適宜協議していく考えである。</p> <p>ただいま意見のあった年数の見直しについては、他への影響も考えられるため、直ちに決定できるものではないが、引き続き労使で協議をしていく中で検討していきたい。</p>
<p>事務・技術学び期間中の職員からは、頑張っている仕事を円滑にこなすことができるようになった後に、全く別の部署に異動となるようでは、モチベーションを維持することができないとの意見も出ている。人事異動においては、こうした意見があることも考慮していただきたい。</p>	<p>行政職への転職に当たって、事務・技術学び期間中の配置所属から別の所属へ異動となることは、人事配置上やむを得ないものと考えますが、職員からそうした意見があることは、配置先を検討するに当たっての考慮すべき点の一つとして考えていきたい。</p>
<p>所属のサポート体制など、時間を要するものだとは認識しているが、引き続き協議していきたいと考えている。</p>	<p>当局としても引き続き、より良い制度となるよう協議を行っていきたいと考えている。</p>

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2年10月14日付け「令和2年9月15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
<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具体的な協議を行うこと</p>	<p>3 現時点において、他都市と同様の総合職の設置については考えていないが、引き続き、知識と技術の伝承という観点も踏まえながら、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。</p>
<p>4 事務・技術学び期間におけるサポート体制の充実を図ること。また、配属先でのハラスメント事案の相談が多数寄せられており早急な現状調査及び是正処置を行うこと。</p>	<p>4 事務・技術学び期間におけるサポート体制としては、①各種研修の実施、②人材育成担当に配置している産業カウンセラーによる面談を行い、個別のキャリア支援を実施、③年度当初の所属長及び各部局企画管理担当課に対する新転職制度及びサポート等についての説明に取り組んでいるところである。今後も当該取組を継続し職場の意識向上に努めるとともに、必要なサポートについて協議及び検討を行っていきたい。</p> <p>また、配属先でハラスメントと疑われる事象が生じ、その情報を把握した場合は、人事課や各部局企画管理担当課の職員、所属長が連携しながら関係職員への事実確認等を行っており、引き続き適切な対応に努めていく。</p>
<p>5 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>5 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。</p>
<p>6 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>6 アウトソーシングに当たっては、今般の新型コロナウイルス感染症の対応も踏まえ、新型感染症や自然災害等、不可抗力によるリスクが発生した場合においても、市民生活へ支障を生じさせないよう、危機管理等に適正に対応していくことについても十分考慮しているところである。今後も引き続き、効果的・効率的な業務執行体制の構築に向けて、非現業職に係る業務整理等も含めた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。</p>

参 考 (修正前)

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>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>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具体的な協議を行うこと</p> <p>4 事務・技術学び期間におけるサポート体制の充実を図ること。また、配属先でのハラスメント事案の相談が多数寄せられており早急な現状調査及び是正処置を行うこと。</p> <p>5 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>6 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>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 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 現時点において、他都市に見られる総合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。</p> <p>4 事務・技術学び期間におけるサポート体制としては、①各種研修の実施、②人材育成担当に配置している産業カウンセラーによる面談を行い、個別のキャリア支援を実施、③年度当初の所属長及び各部局企画管理担当課に対する新転職制度及びサポート等についての説明に取り組んでいるところである。今後も当該取組を継続し職場の意識向上に努めるとともに、必要なサポートについて協議及び検討を行っていきたい。 また、配属先でハラスメントと疑われる事象が生じ、その情報を把握した場合は、人事課や各部局企画管理担当課の職員、所属長が連携しながら関係職員への事実確認等を図っており、引き続き適切な対応に努めていく。</p> <p>5 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。</p> <p>6 アウトソーシングに当たっては、今般の新型コロナウイルス感染症の対応も踏まえ、新型感染症や自然災害等、不可抗力によるリスクが発生した場合においても、市民生活へ支障を生じさせないよう、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>