

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

水流

令和3年度第3号
令和3年11月2日

尼崎市公営企業局
企画管理課

—令和4年度向け合理化交渉②について—

令和3年10月25日（月）午後3時30分から午後5時15分まで、上下水道庁舎第3会議室において、令和4年度向け合理化について交渉を行った。

○今回の交渉の議題

公営企業局における令和4年度向けアウトソーシングについて

○具体的な交渉内容（要旨）

組合の主張	当局の回答
<p>下水道事業の技能労務職場がなくなることについては、3年前に説明があった通りの提案がきたなど受け止めている部分もある。しかしながら、転職を希望するのか、技能労務職で残るのかについては、希望を聞いてもらえるとの認識である。「業務執行体制の見直しに向けた今後の方向性について」を策定する際の協議において、現業評議会と総務局との間で技能労務職場がある限りは、技能労務職として残れるとの約束があると聞いている。また、今回の委託対象職場の職員は、元々市長事務部局の職員であり、組織統合される際に公営企業局へ出向になったが、労働条件は同じ条件が引き継がれると説明を受けている。公営企業局で職場がなくなっても、本庁にまだ技能労務職場があるのだから、出向元である市長事務部局に戻るのが当然である。したがって、当局には現業評議会との約束を守っていただく責任がある。</p>	<p>平成29年度からの執行体制の見直しに向けた協議において、総務局と現業評議会の間で今回の方向性に基づくアウトソーシングを理由とした免職は行わないと確認していることについては聞いているが、希望すれば技能労務職として残れるといった確認があるとは聞いていない。</p>

<p>転職しない職員は技能労務職場がある限り技能労務職として残る前提で、配置先は本人の希望に沿うよう努力する約束である。</p>	<p>3年前の交渉では、当時の対象者に対する取扱いとしてそういった努力はしたが、3年前と今とではアウトソーシングの進捗状況が異なっており配置できる技能労務職場がない。そのため転職をお願いしたい。</p>
<p>局外に技能労務職場があるにもかかわらず配置できないのは当局側の問題である。約束したことがなぜできないのか。3年前の協議の際にも、技能労務職を希望する者が多ければオーバー配置となることを指摘していたが、それでも配置できないとの説明はなかった。その時すでに、翌年度には下水建設課の浚渫業務や水道事業の修繕業務などを委託すること、また3年後には今回の委託を行うことは当局サイドはわかっていたはずである。なぜ今になってオーバー配置ができないことになるのか。</p>	<p>繰り返しになるが3年前とは局外のアウトソーシングの進捗状況も異なっている。3年前は技能労務職のままでも局外配置がある前提で調整が可能であったが、その翌年度からは局外配置が厳しくなっているとの説明を受けていたため、その年の交渉の際にも技能労務職のままでは局外配置は厳しいので転職に協力してもらいたいとお伝えしている。</p>
<p>当局提案の考えでは局外への異動は全くないのか。</p>	<p>技能労務職のままでは局外異動はない前提である。</p>
<p>そんな前提では協議のしようがない。園田配水場への配置もできないのか。</p>	<p>園田配水場も2年前の一部委託の交渉の際に説明したとおり、来年度で直営は最後になる予定であり、配置する考えはない。</p>
<p>現業評議会と総務局との約束がある限り、提案項目2については受け入れることはできない。下水道事業の技能労務職員は市長事務部局で採用された職員である。したがって労働条件は現業評議会で決められたものと同じであり、現業評議会と総務局で合意がされたものに従うものである。我々はその前提で出向を受け入れている。</p>	<p>今回の提案にあたり我々も総務局と十分協議をした上で提案しており、転職にかかる取扱いについてそういった約束があるとは思えない。しかしながら、このままでは議論が進まないため次回の交渉までに労使双方で改めて確認することとしたい。</p>
<p>今回、転職試験制度の対象外の職員はどうなるのか。</p>	<p>今年度末で63歳以上の者や旧転職制度で転職不可となっている制度対象外の職員については、当局として転職を認めないとしているため技能労務職のままである。配置先は局外となるよう総務局をお願いしている。</p>

<p>成績不良で転職が認められなければ技能労務職として残れるというのであれば、そのようにすればいいとの考えが広まりかねないがどう考えているのか。</p>	<p>制度対象外の職員はなぜ制度対象外なのか公表していないので成績不良が原因かどうかはなんとも言えない。職員の皆さんには、そういう後ろ向きな考えを持つのではなく、市政に貢献できるよう前向きに取り組んでいただきたい。</p>
<p>筆記試験を受けなければ転職しなくて済むという意見もある。努力しても試験に落ちる場合もある。そういう場合はどう対応するのか。</p>	<p>転職に対して何か不安があるから転職に踏み出せないというのであれば、その不安を解消するすべを共に考えたい。今、我々が考えていることは、学び期間が2年では不安だという声を聞くので、そこを延長することでその不安が少しでも解消できるのではと考えている。試験に落ちたとしても学び期間を延長して支援し続けるつもりである。</p>
<p>学び期間の職員になった場合の異動先はどのようなのか。希望は尊重してもらえるのか。</p>	<p>学び期間の職員については、通常の人事異動調整の中で、局外も含め配置調整を行うことになる。ただし、これまでも説明してきたように合理化対象となる施設課や浄化センターで受け入れ可能職種を希望し、残留を希望される場合は、受け入れ可能人数の範囲内ではあるが、配置できるように努力したい。それ以外の場合も、できるかどうかは別であるが、通常の人事異動の調整と同様、本人の希望も考慮しながら配置調整を行いたい。</p>
<p>学び期間の延長はどの程度考えているのか。</p>	<p>現在の原則2年間という考え方は変わらないが、2年間で難しいと判断する場合は、最長5年間まで延長できるようにしたい。</p>

課題解決の方向性

市長事務部局における労使間での確認事項を確認した上で、引き続き協議していくこととした。

以上