

小委員会交渉「事務・技術職員の配置替え基準について」(1/18)

## 事務・技術職

# 総務・職員・工務課の 配置先見直しに合意する

組合は、1月18日にATC共通会議室において12月18日に当局から提案された「事務・技術職員の配置替え基準について」の小委員会交渉を、見直しの対象である本庁ブロック役員と当該の総務・職員分会长、工務分会长参加のもと行った。

交渉では、組合から12月18日に提案された内容の詳細な説明を求め、当局からは、今回の見直しの基本的な考え方は職員の「経験値」を積み、人材育成に繋げる事が主眼であると説明があり、続いて総務課を例に見直し後の配置期間の取り扱いについて確認を行った(※具体例は、参考資料を参照)。

また、組合からは、この交渉のテーマではないが、先の事務・技術職の異動基準の見直しに伴い、組合員から多くの意見が出されている月途中の異動による通勤手当の清算の課題に触れ、改善を求めるが、当局からは、これまで通りの「変更は難しい」との回答がされた。

組合は、この課題については、別の機会に改めて交渉を求めるとして申し入れ、本日の小委員会の中心である「事務・技術職員の配置替え基準について」は、概ね問題はないものと考えると返答し、交渉を終えた。

### 【交渉要旨】

(局)

ただ今より、事務・技術職の配置替え基準についての小委員会交渉を始める。この件については先日12月18日の本交渉において、局側から申し入れさせていただいたものであるが、前回の交渉において、労働組合としては持ち帰り内部協議を行うということであった。早速であるが労働組合の意見を伺いたい。

(組合)

前回、先月の18日の交渉において提案いただいた後、内部協議をしながら、大きな課題としてはもう一つ事業所の再編があったので、そちらに時間を費やしたが、特に今回の本庁に関わる案件については本庁において協議した結果、まず、はじめに前回の提案文の中ではあまり詳細にこの内容について触れていなかったので、その具体的な効果なり、局側の思いを再度説明していただきたい。

(局)

それでは本交渉での提案の趣旨を踏まえ追加で説明させていただく。本交渉では配置替え基準の配置先として、課長、所長、場長及び担当課長が専管する事務ではなく職制上の各課、そういったものを異動単位とすると、それが効率的で効果的な組織、業務に係る運営のあり方を検討し、別表に付いているが、そのような形で見直したいという形で申入れであったので趣旨が分かりにくいとそういうことだと思う。そもそも人事異動の目的というのは適材適所であるとか、今いる人材の活用、あるいは水道事業の持続性の確保のために幅広い視野と経験を積む、そ

(次頁に続く)

いったものを異動を通じて行い人材育成につなげる、こういったことが重要というふうに考えている。今般、該当となる総務課、職員課、工務課については非常に大きな課であるので、職員のキャリア形成の観点からさまざまな業務経験を積む機会をこれまで以上に確保したいということで、一つの所属であるところを分割し異動単位として取扱い、職員が総務課を出た後も総務課の違う部門に入ることができる。職員課を出た後も人事・労政から研修・厚生担当に行くことができる。工務課についても設計をしていた者が技術監理に行くことができるという形での異動が職員の人材育成につながるものということで異動基準の見直しというものを提案したところである。

(組 合)

いま提案の趣旨ということで、提案文の中では「より効率的で効果的な組織」ということを書いているが、具体的に言えば経験値を上げるということがメインになるのか?

(局)

はい。それぞれ各課で経験したということは当然、次につながるような業務を経験していると考えている。従つて例えば総務課ということで例にすると、そこでの経験を総務課の違う部門でも活かせるというものもあるし、他の課で活かしていただけます。今の異動単位でいくと、総務課での経験をさらに総務課で活かすということができないので異動単位を分けるということにより、その経験をより活かしていただき、職員にとっても働きがいがあると、そういうふうな人事異動ができるものと考えています。

(組 合)

今回、このような分け方をしているが、基本的には他の課においても担当課長がいる部署がまだたくさん残っていると思う。そこと今回見直す部署との違いは何なのか?

(局)

総務課、職員課、工務課については担当課長ごとに指揮命令系統が明確に独立し、日常の業務執行についてもそれぞれの課長の下に完結しているという業務運営であると聞いている。一方、同じく一つの課に複数の課長がいる計画課、CS課、事業改革課については担当課長と所属長が密接に関連して一体的な業務執行体制を敷いているということなので、異動単位を分割するということは日常業務の執行においてもなかなかやりづらい所もあるだろうということで好ましくないと考えています。

(組 合)

ということは、課長と担当課長の密接さというところなのか。

(局)

課長、担当課長が密接ということになると、それぞれの下に就く係長、係員についても密接な関係というのが、一体的な業務運営というのを日頃からやってきていると考えているので、それで異動単位を分割しないということを考えています。

(組 合)

もう1点、基本的なことではあるが、今回の見直しということで新たに総務課は3つに分かれるが、総務課に3年いた職員が今回、この見直し以降はどういうふうな通算になるのか。そのまでいいのか、例えば総務課で3年いて新たな所属になって、そのまま総務課にいればそれは通算されるということか。新たにリセットということではないですね。

(局)

そうではない。これまでの経験も通算する。

(組 合)

法務監査に仮に2年いた職員が今現在、3年目に総務課に行った場合。

(局)

それは次の異動か。

(組 合)

今現在である。3年目に仮に庶務にいる場合、カウントはどういうカウントになるのか。

(局)

総務課での1年というカウントになるのか、法務監査の配属期間を通じて3年というカウントになるのかというご質問かと思う。

(組 合)

そうである。

(局)

3年というカウントで考えている。

(組 合)

工務課の設計の技術職に3年いた場合、技術監理の設計に3年間行く可能性もあるということか。

(局)

そうである。

(組 合)

工務課と技術監理で合計して6年間いる可能性があるということか。同じ所にいる場合は関係ないが、変わった先へ行くとリセットということか。

(局)

そうである。新しい所属の単位ということで考えていただければいい。

(組 合)

以前、工務課や技術監理、管財課の契約担当を4年異動を3年異動にした際に、業者との密接な関係を断ち切つて職員を守るために3年異動ということで、我々としても技術継承や引き継ぎの問題もあるのではないかと、あの時は話をした経過がある中で3年となって、工務課と技術監理は同じ工務課の中であって、3年務めると次は絶対に外に出ないといけないという、あの時の議論は何だったのか。

(局)

どこでも3年、3年で6年ということではない。

(組 合)

技術監理も一部、4年異動の部署がある。

(局)

3年異動のところで、要は業者と密接に関わるので本人を守らないといけないというのは、そこを経験される職員は、例えば工務で設計3年やった職員は基本的には技術監理の積算のほうには今も行かないという、そのルールに変わりはない。その他の技術監理であれば技術監理をしている所とか、工務課であれば一部であるが、現場に携わっている方もいる。

(組 合)

ごくわずかの限られた人数の中の、その部署の異動はあるということか。

(局)

そういうことである。

(組 合)

ということは3年異動と3年異動というのはあり得ないということか。

(局)

3年で異動しないといけないような工務課の所と技術監理の所を連続してというのは、以前の議論を踏まえると控えるべきであると当然、我々は考えているが、一旦、工務課の3年の所からセンターなどに異動し、4年後に技術監理に異動するというようなことはできる。

(組 合)

その理解でいくと3年と4年で最長7年はいることはできるという理解で、3年と3年はないということ。

(局)

そうである。

(組 合)

今いろいろとお伺いしたが、大筋でこの内容については問題ないと判断しているので、どういう回答をするのか、本日するのかは別として、そういう感触を持っていることは本日お伝えしておく。これ以外で、この間、組合員の意見を求めていると、一番多くあるのが、本来、オール大阪で異動日について4月1日を目標にということで基準変更したが、それはいいのだが、この間、具体的に4月1日にはならなくて、結局、中途半端な異動時期になってしまっていて、通勤定期の問題ということが組合員から懸案事項として上がってきている。今度、事業所の再編という所でも似通ったような課題が当然出てくると思うが、この課題についても、オール大阪で通勤定期は6か月間という中でできないという話は聞いているが、我々としては短い間であればある程度、組合員にがまんしてもらえると思うが、これがあまりにも長い間にわたって中途半端な異動時期となってしまうと、やはり負担が増えてくる。これは本庁だけのテーマではないが、一度、通勤定期の問題という形で異動基準にも関わるので検討をお願いしたいというふうには考えている。そのあたりはどうか。

#### (局)

異動のタイミングとの関係については、通勤手当については月単位で支払っているが、そこは局間異動の職員もあり、また、異動してきてすぐに異動するということでもなく、そこから新所属として6か月分を支給していくということであるので、4月に関しては若干、丸々、実情を反映しているとは言えないのは確かであるが、基本的には通勤手当については、そういう考え方で出させてもらっているという部分があるので、そこを変えていくのは難しいと思っている。例えば個人的な事情は置いておいてという話かもしれないが、月途中で勤務地が変わるというケースも想定されるし、そこを個別に対応していくというのは難しいとは思っている。

#### (組合)

個別対応するのが難しいかもしれないが、中には得をする職員もいるかもしれないが、多くの方で損をしたということを聞くと、そこは何とか手立てをしないと、これは別にその方の責任ではない。結局、基準の問題だけでそういうことになってしまっているので、そこは何か手立てをしてあげる、オール大阪での異動であっても、交通費の問題で水道局と全く同じルールを適用しているかというとそうでもないところもある。局独自で人数の加減から考えれば、そこは少し手立てをしようという方向性も見出していただくのが筋ではないのかなと思う。オール大阪で基本的なルールというのは分かるが、それが分かっていたので前回の交渉では、早急に決まるのであればそこは他部局との異動のこともあるので一定容認できるかなと判断させていただいたが、あまり期間がかかるとそれは程度がある。これが今年から4月1日になるのであればいいが、今年が4月1日なるかどうかというのは怪しいところがあるので、これで何年目かという話になる。当初、局が目指していた4月1日になかなかなっていない事情があれば、そこだけオール大阪で目指すが、交通費は目指さないかというのが本音の所である。検討の一つとして取り上げてもらわなければ、これから以降、オール大阪での取組もまだまだあると思うが、やりにくくなってくる。そこは局の独自性というところも見出していただきたい。まして、今回まだ出てはいないが、事業所の再編についても同じテーマが出てくるので、そこはそことして規模と対象人数から言えば、そこは機構改革という中で行っているものなのでそこは強く検討していただきたい。この課題もオール大阪の取り組みとなればやはり検討していくべきかと思う。それは事務作業も煩雑となり難しいとは思う。それでもずっと待たせているので、「これはオール大阪です」と言い続けるのはどうかと我々としては思っている。そこはできるものか、できないものかという、事務作業的には煩雑になるのは分かっているが、「損をしている」という声が上がっている以上、得する必要はないが損をするということはダメなので考えていただきたい。今日、結論は出ないと思うが本日初めて申し上げているので、事業所再編と合わせて別の機会になると思うが一度、検討していただきたい。

今の話に關係して、1か月弱の間に自宅から職場までだけではなく、そこからさらに市内出張に行く場合もある。その間も旧の所属の通勤経路上からの計算になるので、そこについても損をしている方も多数いるようなので、いろいろな問題があると思う。

今の件は本日の問題ではないので、また総合的に判断していただくということでお願いしたい。また窓口同士でどのような答えを返させていただくか検討するが、本日の段階では、この本庁の内容については、それほど問題はないという判断に至っているので、その上でまた返答させていただきたいと思う。組合からの本日の交渉については終わらせて頂きたい。

(局)

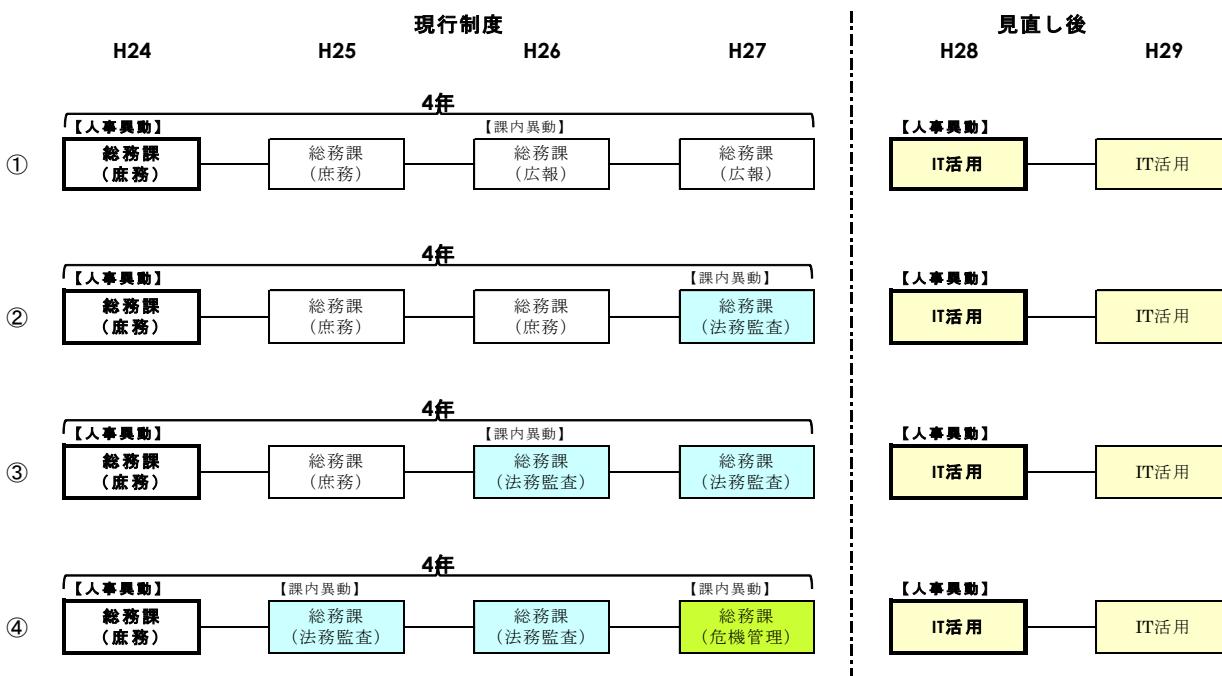
本日は当局から事務・技術職員の配置替え基準について考え方を説明させていただいた。一定のご理解をいただけたというふうに思うし、また組合の方から新たに指摘された事項について、今後も引き続き協議させていただきたいたいと考えている。本日のところはこれで交渉を終了する。

### 【提示参考資料】

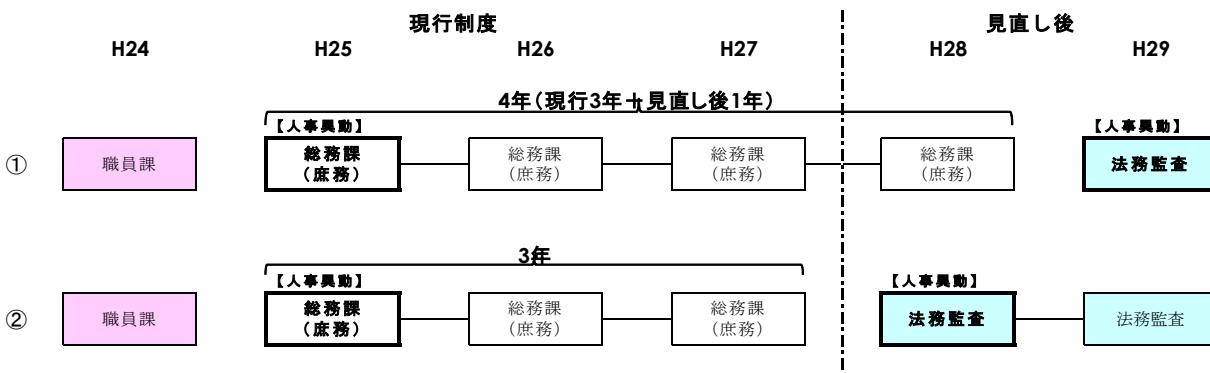
#### 事務・技術職員の配置替え基準の見直しについて

##### 1 配属期間の計算について

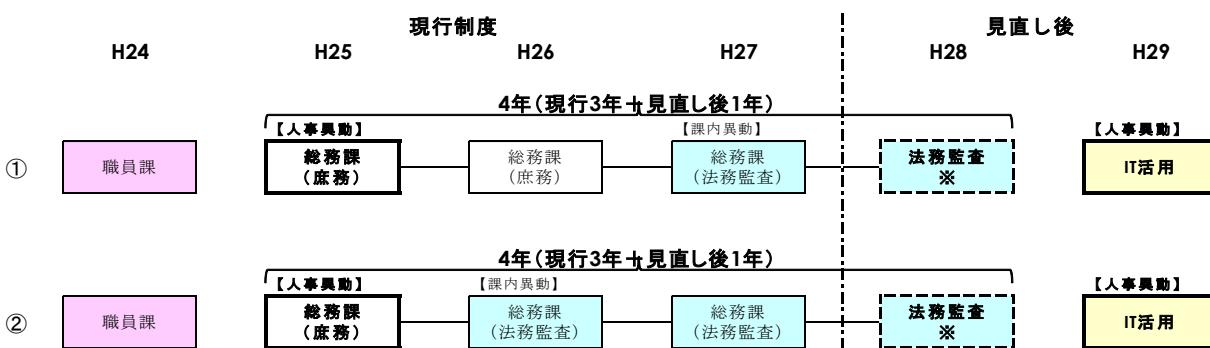
###### 例1 現行制度（H27年度まで）に基づき、課内異動を配属期間に通算する場合



###### 例2 制度見直し後（H28年度以降）、課内異動を人事異動とする場合



###### 例3 制度見直し後（H28年度以降）、見直し前の配属期間を通算する場合



※ 配置替え基準上の所属においては、「総務課(法務監査)」に在籍している職員は、平成28年4月1日から「法務監査」となる。