

# 尼崎市現業評議会との 交渉状況

令和5年度第2号  
通算第53号  
令和6年3月15日  
尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## —令和5年度現業・公企交渉について—

### ◎日時・場所

- ・令和5年10月12日（木）午後7時30分～午後9時（中央北生涯学習プラザ 学習室3）
- ・令和5年10月18日（水）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3）

### ◎今回の交渉の主な目的

現業評議会から令和5年9月12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。

### ◎組合への回答

（回答メモ）令和5年9月12日付け「要求書」に対する回答について

[別紙](#)

### ◎具体的な交渉内容（10月12日交渉分）

#### 課題の要旨

要求書に対する回答を示した上で、具体的な協議を行った。

現業評議会の主張	当局の回答
<b>管理運営事項について</b> 従前からの確認のとおり、管理運営事項であっても労使協議をするということによいか。	これまでと同様に、必要な事項については引き続き労使で協議していく考えに変わりはない。
<b>分限について</b> クリーンセンターのDBO方式によるアウトソーシングについては、平成27年の方針に基づくものではないという認識を持っている者も一部で見受けられる。同方針に基づくか否かは分限免職に関わる重要な前提条件となることから、関係職員に対しては、しっかりと周知を図っていただきたい。	承知した。

<p><b>知識と技術の伝承について</b></p> <p>知識と技術の伝承の在り方については、労使で協議が進みつつあると認識しているが、回答において何ら変化がないのはなぜか。</p>	<p>当局としても協議は進みつつあると認識しているものの、現時点では内容の確定には至っていないことから、回答においては現行どおりの内容としたものである。</p>
<p>内容が確定していないとはいえ、協議が進んでいるのは事実であり、そのような状況も踏まえた内容に、回答を修正していただきたい。本日の回答のみを読むと、何ら進展していないようにしか読めないのは問題である。</p>	<p>持ち帰って検討したい。</p>
<p>転職が進む中で、知識と技術をうまく伝承している事例はあるのか。</p>	<p>転職前に取得した資格やノウハウを自身で生かすとともに、周りの非現業職員の資格取得を支援している例や、事業者や保護者と対応する際に調理師としての経験をうまく活用している例があると聞いている。</p>
<p>知識と技術の伝承の在り方として、転職が前提となっていることが気にかかる。現業評議会としてかねてから要求している総合職を作ってはどうか。</p>	<p>新たに職を設けるということは、その職に採用された者を定年までの長期にわたって任用していくことを意味するが、現時点でこれを約束することはできないことから、総合職設置の考えはない。</p>
<p>当局の転職ありきの考え方には賛同できない。もともと技能労務職においては余り異動がない中、転職により行政職場に異動するとなると高いハードルを感じる職員や、どうしても転職が難しい職員が一定数存在することを、今一度理解していただきたい。</p>	<p>そうしたことも踏まえ、慣れ親しんだ環境において新たな業務に挑戦できる環境を整備するなど、転職を後押しするための取組についても検討しているところである。</p> <p>また、転職に苦勞している職員がいることは理解するが、一方で、転職制度により多くの者が転職しており、現に活躍している例が多数あることも事実としてある。</p>
<p><b>事務・技術学び期間について</b></p> <p>事務・技術学び期間中の職員や転職者で、現在、休職している者はいるのか。</p>	<p>公営企業局に在籍する者も含めて、4人が休職中である。</p>
<p>これまでに休職から復帰した者の人数は。</p>	<p>事務・技術学び期間以降に休職したものの、現在は復帰した者は7人となっている。</p>
<p>休職した者の職種はどうか。</p>	<p>個々の職種までは把握していないが、特定の部署に偏っているようなことはない。</p>

<p>依然として休職者がいるというのは問題である。サポート体制を充実していくと言いながら、効果が出ていないのではないか。</p>	<p>休職者の人数は減ってきており、お悩み相談に寄せられる相談件数も減少している。これは、評価制度の見直しや、サポート体制の充実によって、一定の効果が出ていることによるものと考えている。</p> <p>一方で、現にメンタルによる休職者がいるのは事実であり、こうした休職者がゼロとなるよう、引き続きメンタルダウンの背景や原因の究明に努め、可能な範囲でサポートしていきたい。</p>
<p>現在、事務・技術学び期間中の職員は、何人か。</p>	<p>29人である。</p>
<p>今年で事務・技術学び期間が3年目になる職員はいるか。</p>	<p>29人の内訳として、令和5年度時点で、1年目が7人、2年目が16人、3年目が4人、4年目が2人となっている。</p>
<p>本人の意思によることなく、事務・技術学び期間が延長されている職員はいるか。</p>	<p>延長については、本人の希望や自己評価を考慮したうえで、所属長と本人で協議をしたうえで、決定することとしている。</p>
<p>事務・技術学び期間が4年目であることを理由に、現在の職場から異動させられることはあるのか。</p>	<p>事務・技術学び期間の年数だけをもって人事配置を決めることはない。</p>
<p>指導員は非常に重要である。目に余る指導をしている指導員がいれば、以後、指導員に割り当てないなど、対策を講じていただきたい。</p>	<p>指導者の重要性は当局も認識しているところであり、その選定に当たっては引き続き配慮していくとともに、ジョブコーチやメンター制度等を整備していくことで、相談しやすく、風通しの良い職場づくりに努めていきたい。</p>
<p>相談窓口を利用するに当たり、相談内容が外部に漏れ、評価に影響するのではないかとためらう者も多いが。</p>	<p>相談窓口においては、どのような対応を望むかについて、本人の意向を尊重しており、相談内容を関係課へ共有するかどうかを含め、その取扱いには細心の注意を払っているところである。そうはいつても、利用者に不安を抱かせてしまう可能性があることは認識しており、引き続き、安心して利用いただけるように努めていきたい。</p>

<p><b>アウトソーシングについて</b></p> <p>転職した者が、転職前の経験等を生かして技術職に対して資格取得をサポートするような例はあるのか。</p>	<p>都市整備局においては、チェーンソーの資格取得について、自身の転職前の経験を基に行政職の資格取得をサポートしていると聞いている。</p>
<p>そのような形での知識や技術の継承も、直営力の保持の一つの形である。現に成功している事例があるのであれば、こうした取組も回答に記載していただきたい。</p>	<p>持ち帰って検討する。</p>
<p>災害時の相互協力体制として、県を中心とする自治体間の協定を締結していることは認識しているが、不測の事態において民間に応援を求めることは可能なのか。</p>	<p>災害等緊急を要する場合は、委託者から受託者に対して特別に指示することができる旨の条項を仕様書に設けていると聞いている。</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18日交渉分）**

**課題の要旨**

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。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><b>知識と技術の伝承について</b></p> <p>項目3について回答が修正されたが、この回答に至った経緯は。</p>	<p>技術と知識の伝承の在り方について、現業労使協議会での議論を踏まえた内容を盛り込んだものである。</p>
<p>行政職としての職責を付加するに当たり、実際の業務内容は総務局と原局のどちらが決めることになるのか。</p>	<p>基本的には原局の考えや支部で協議した内容が尊重されるべきであると考えているが、担う業務が職場によって大きく異なると、転職者同士で業務上の悩みを共有できないという相談が過去にあったことから、一定の調整は必要であると考えている。</p>
<p>新たな転職ポストを設けるまでのスケジュールについては、どのように考えているのか。</p>	<p>具体的な時期をお示しするのは難しいが、目下、アウトソーシングが控えているじんかい収集業務については、委託が開始されるまでには実現していきたいと考えている。</p>

<p><b>定年引上げについて</b></p> <p>定年が引き上げられることに伴い、作業長ポストの空きがなくなり、3級最高号給問題の解決が今以上に難しくなる。現業評議会としては、転職以外の解決策も見いだしたいと考えるが、どうか。</p>	<p>3級最高号給問題に対する明確な解決策は今のところ持ち合わせていないが、かねてから課題であると認識している。今後、定年引上げによって、4級への昇格にふさわしい者が4級に昇格できないということにならないよう努めていきたい。</p>
<p>60歳到達後に降格した場合、給料は下がるのか。給料月額7割措置など、定年引上げに伴い給与面のマイナス要因が多いが、今後も制度に変更はないのか。</p>	<p>降格により職務・職責が軽くなる以上、給料も下がることになる。定年引上げに伴い、60歳到達後については、これまで以上に多様な働き方が可能となるという、プラスの側面にも目を向けていただきたい。</p>
<p><b>アウトソーシングについて</b></p> <p>現業評議会としては、アウトソーシングや3級最高号給問題の解決策として、転職しか選択肢が提示されていないことについては問題があると考えている。一方で、技能労務職の今後の在り方として示された円滑な転職に向けた取組については、より良い職場環境づくりのためにも、協議を続けていきたいと考えている。</p>	<p>承知した。</p>
<p>有事の際の対応についてであるが、どの業務委託においても、委託者が受託者に対して緊急の指示を出すことのできるという仕様になっているのか。</p>	<p>個別の業務委託の仕様書まで確認はできていないものの、例えばじんかい収集業務の委託契約においては、緊急時の対応に関する条項を設けていると原局に確認している。</p>
<p>民間事業者による有事の際の対応は、契約に定める業務範囲だけが対象となるのか。他市が災害等に見舞われた場合、民間事業者に他市へ応援に向かうよう指示することができる契約となっているのか。</p>	<p>じんかい収集業務の例においては、民間事業者の通常業務の範囲が対象エリアとなり、他都市への応援業務は現行契約に含まれていないと原局から聞いている。</p>
<p>回答に「技術・知識を転職者以外にも伝承できるように体制の整備を検討している」とあるが、転職者以外に伝承する意図は何か。</p>	<p>例示している有事の際においては、転職者であるか否かにかかわらず、職員が一丸となって対応しなければならず、そのためには技能労務職場で培ってきたノウハウを広く伝承しておくことが必要であると考えていることによるものである。</p>

<p>ノウハウを継承していくためには、日頃から知識・技術を活用できるような業務の存在が必要不可欠であると認識している。現在、転職者向けのポストの設置を検討しているとのことであるが、当該ポストはノウハウ継承のために恒久的に残るものと考えてよいか。</p>	<p>市として必要な業務は、その時々で変化するものであることから、適宜協議をしていきたい。</p>
<p>社会情勢や時代背景が変化しているにもかかわらず、このままアウトソーシングを進めていくつもりなのか。</p>	<p>生産年齢人口等、当時の予測と一部状況は変わってきているものの、一方で、全国的には生産年齢人口の減少、高齢者人口の増加の傾向は続いており、本市も予断を許さない状況にある。そのことから、引き続き、方針に基づくアウトソーシングを進めていく考えである。</p>
<p>職場集会において、技能労務職場の今後の在り方を伝えたところ、慣れ親しんだ現在の職場で、これまでの経験を生かすことのできる業務であれば転職に前向きになれるといった声があった。転職を進めるというのであれば、こうした現場の声も十分に考慮しながら、取り組んでいただきたい。</p>	<p>承知した。</p>

**課題解決への方向性**

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5年9月12日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R5.10.18

令和5年10月12日付け「令和5年9月12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 暫定再任用期間も含め、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 これまで培ってきた現業職場の知識と技術の伝承のあり方について引き続き協議を行うこと。	3 アウトソーシングを引き続き進めていく上で、市として一定の技術・知識を保持していくことができるように、行政職としての職責を付加した業務を新たに設けることを検討しているところであり、今後も引き続き必要な事項については労使で協議を行っていく。
4 事務・技術学び期間においてメンタル不調等の事案が発生しないようサポート体制の充実を図ること。また、配属先については本人の意向を十分に尊重すること。	4 ①各種研修の実施、②産業カウンセラーによる面談・キャリア支援、③年度当初の所属長等に対する転職制度等についての説明及び新たに事務・技術学び期間に入った職員等の配属職場に対する職務状況等についての聞き取り、④原則2年である事務・技術学び期間の状況に応じた柔軟化、⑤事務・技術学び期間に入った職員等に向けた評価基準の作成など、見直しの際には適宜対象者や配属職場に丁寧な説明を行いながら、事務・技術学び期間におけるサポート体制の充実に取り組んできたところである。今後も当該取組を継続し、転職制度や転職者に対する理解を庁内に深め、風通しの良い職場環境づくりに努めていくとともに、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。 なお、人事配置については、職員一人ひとりの意向も尊重しつつ、人材育成の視点や本人の適性その他市全体の様々な状況を勘案して行うものであり、本人の意向どおりに必ずしも配置できるものではないが、行政職としての経験がない又は浅い職員の配置については、引き続き意を用いていく。

組 合 要 求	回 答
<p>5 大規模自然災害の頻発や感染症拡大等、ライフラインに直結する緊急的な対応においては直接、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>5 アウトソーシングに当たっては、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に支障を生じさせないよう、仕様書において有事の際には受託事業者においても危機管理対応を担うものとするなど、適切な対応について考慮しているところである。</p> <p>また、平成27年の方針はもとより各種法令や国の考え方等も踏まえつつ、アウトソーシングを進めていく中で、技能労務職場において培われてきた技術・知識を転職者以外にも伝承できるよう体制の整備を検討しているところであり、必要な事項については労使で協議を行っていく。</p>
<p>6 定年延長制度導入に伴い、現業職全員に不利益が被ることがないよう協議を行うと共に誠実に対応すること。</p>	<p>6 今後も引き続き、定年引上げに係る必要な事項については協議を行い、誠実に対応していく。</p>



令和5年9月12日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R5.10.12

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 暫定再任用期間も含め、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 これまで培ってきた現業職場の知識と技術の伝承のあり方について引き続き協議を行うこと。</p>	<p>3 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・技術学び期間においてメンタル不調等の事案が発生しないようサポート体制の充実を図ること。また、配属先については本人の意向を十分に尊重すること。</p>	<p>4 ①各種研修の実施、②産業カウンセラーによる面談・キャリア支援、③年度当初の所属長等に対する転職制度等についての説明及び新たに事務・技術学び期間に入った職員等の配属職場に対する職務状況等についての聞き取り、④原則2年である事務・技術学び期間の状況に応じた柔軟化、⑤事務・技術学び期間に入った職員等に向けた評価基準の作成など、見直しの際には適宜対象者や配属職場に丁寧な説明を行いながら、事務・技術学び期間におけるサポート体制の充実に取り組んできたところである。今後も当該取組を継続し、転職制度や転職者に対する理解を庁内に深め、風通しの良い職場環境づくりに努めていくとともに、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>なお、人事配置については、職員一人ひとりの意向も尊重しつつ、人材育成の視点や本人の適性その他市全体の様々な状況を勘案して行うものであり、本人の意向どおりに必ずしも配置できるものではないが、行政職としての経験がない又は浅い職員の配置については、引き続き意を用いていく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>5 大規模自然災害の頻発や感染症拡大等、ライフラインに直結する緊急的な対応においては直接、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>5 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に支障を生じさせないよう、適切な対応について考慮しているところである。</p> <p>また、今後、人口減少及び少子化高齢化の進行による労働力の減少などに伴い、職員の確保が困難化するものと見込まれており、アウトソーシングについては平成 27 年の方針はもとより各種法令や国の考え方等も踏まえつつ、非現業職に係る業務整理等も含めた検討を行い、必要な事項については労使で協議を行っていく。</p>
<p>6 定年延長制度導入に伴い、現業職全員に不利益が被ることがないよう協議を行うと共に誠実に対応すること。</p>	<p>6 今後も引き続き、定年引上げに係る必要な事項については協議を行い、誠実に対応していく。</p>