

# 尼崎市現業評議会との 交渉状況

令和4年度第2号  
通算第48号  
令和4年10月27日  
尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## —2022 現業・公企 独自要求について—

### ◎日時・場所

- ・令和4年10月7日（金）午後7時30分～午後8時40分（中央北生涯学習プラザ 学習室3）
- ・令和4年10月13日（木）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4年9月7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。

### ◎組合への提案

（回答メモ）令和4年9月7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7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協議していくことには変わりはない。
それは、昇任・昇格に関する事など、アウトソーシングの方針に関わらないものについても同じということによいか。	差し支えない。
<b>分限について</b> 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ことには変わりはないか。	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とには変わりはない。
<b>4級格付け・3級最高号給問題について</b> 転職制度により行政職給料表に切り替わった後の等級は、転職前の技能労務職給料表の時と同級ということによいか。	そのとおりである。

<p>技能労務職給料表においては、多くの職員が3級の最高号給に到達しているが、作業長への昇任以外に4級昇格の道はないため、4級に昇格することもできず、結果的にモチベーションの減退を招いてしまっている。加えて、定年引上げ後においては、65歳まで作業長というケースも出てくるため、4級への昇格が更に困難となることが予想される。この点について、当局はどのように考えているのか。</p>	<p>3級の最高号給に多くの職員が分布していることは認識しており、その解決策としては転職制度により行政職給料表に移行することが考えられる。また、定年引上げについては、実際に影響を及ぼし始めるのはもう少し先である中、現場特有の課題も生じる可能性があることに鑑みて、実態も踏まえながら検討していきたい。</p>
<p>それは、その都度協議していくということによいか。</p>	<p>差し支えない。</p>
<p><b>知識と技術の伝承について</b></p> <p>現業評議会として重視しているのは知識と技術の「伝承」であるが、この点が項目3の回答では余り示されていない。技能労務職の将来像にも関わることもあるが、どのように考えているのか当局の見解をお聞きしたい。</p>	<p>平成27年の方針の下、アウトソーシングを引き続き進めていくことを基本としている中、ノウハウの継承については転職制度の活用により図っていくものと考えており、その具体的な方策について現在も検討を続けている。この検討に当たっては、現場に近い現業評議会からの意見は非常に貴重なものであると考えており、当局だけで仕組みを構築するのではなく、公式・非公式の場を問わず、協議を重ねていきたいと考えている。</p>
<p>これまでずっと協議してきているが、未だに具体的な案は示されない。業務課にしても、クリーンセンターにしても、次のアウトソーシングが迫ってきており、もう時間はない。早急に案を示していただきたい。</p>	<p>かねてから現業評議会から意見をいただいているところであり、当局としても、アウトソーシングの提案よりも早い段階で案を提示したいと考えている。今すぐにお示しすることはできないことについてはご理解いただきたい。</p>
<p>転職制度への応募者は減っている。現場に近い環境で事務・技術学び期間を過ごせるようにすることが、その解決策の一つであるとかねてから主張しているところであるが、この点についての当局の見解は。</p>	<p>現在のところ検討中であるため、明確にお答えすることはできないが、ただ今の意見も解決策の一つとなり得ることは否定しない。どういった方策が良いかについては、今後も協議していきたい。</p>
<p>その協議は、どのような場で行うのか。</p>	<p>新たな会議体を設けるというものではなく、既存の現業労使協なども活用しながら、公式・非公式を問わず、実効的な協議をしていきたいと考えている。</p>

<p>項目3の「効率化」とは、どのような意味か。</p>	<p>経済性だけでなく、業務を円滑に進めていくということも意味するものである。その手法としては、例えば複数の業務を集めて1つにして遂行していくというのもあり得る。</p>
<p>業務を効率的に進めていくというのであれば、現業・非現業を問わずに働くことのできるような、組織・職種・働き方を構築すればよいのではないか。</p>	<p>組織については、これまでもその時々 of 行政需要に応じて変わってきているところである。また、新たに職種を設けるといのは難しいが、働き方については時代の変化に応じて変わることはあり得るものとする。</p>
<p>そういった見直しを行う際は、原局の意見を聞くのか。</p>	<p>現場の意見を把握するためにも、原局の意見についてはしっかりと聞いている。</p>
<p>原局からは、総務局で意見が退けられるとよく聞く。原局の意見を聞くというのであれば、原局の意見を聞き、早く話を前に進めていただきたい。</p>	<p>1つの職場だけにとどまるようなものであればともかく、ただ今議論している技能労務職の将来像にも関わるようなものについては、全体のことも考慮しなければならないことから、様々な観点からの検討や調整が必要となる。今しばらくお時間をいただきたい。</p>
<p><b>事務・技術学び期間のサポート体制について</b> 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>メンタルを理由とする病気休職者はおらず、また、私療休暇の取得者は1名いたが、現在は復帰している。こうした数字で把握できるもの以外にも、職場で悩んでいる者は、他にもいるのではないかと考えている。</p>
<p>当局も認識しているようであるが、実際、現業評議会には多くのメンタル不調の相談が届いている。このような現状も転職制度の妨げになっていると考えられるが、同じ職場に事務・技術学び期間中の職員を複数配置したり、転職者を指導員とすることにより、うまくいくのではないかと考えるが、どうか。</p>	<p>人事異動の範ちゅうであるため、必ずそのようにできるというものではないが、工夫の一つにはなると思う。 また、現業・非現業を問わず、メンタル不調の背景には、職場での円滑なコミュニケーション不足による人間関係がある場合もあることを踏まえ、課長級以上においては風通しの良い職場づくりを目標設定の必須項目としたため、今後、少しずつではあるかもしれないが、改善に向けての取組が進むものと考えている。</p>
<p>メンタル不調の要因が職場の人間関係にあると分かっているのであれば、そこまで踏み込んで回答に記載していただきたい。</p>	<p>職場の人間関係だけがメンタル不調の要因というわけではないが、持ち帰って検討する。</p>

<p>近時、事務・技術学び期間の年数の見直しも行ったのであるから、この点についても回答に記載すればよいのでは。</p>	<p>持ち帰って検討する。</p>
<p>項目4において「理解を庁内に深めていく」とあるが、現場の不理解によって事務・技術学び期間や転職がうまくいかないケースが依然としてある。</p>	<p>今後も引き続き制度の周知を図り、理解の向上に努めていきたい。</p>
<p>項目4の「職務状況等についての聞き取り」で、サポートが悪かったという声はあったのか。</p>	<p>報告書を見ている限りは、前向きな報告も見受けられ、周囲も制度に理解をいただき、うまく育成に努めていただいていると受け取っている。</p>
<p>それは、報告書では良いことしか書かないからではないか。</p>	<p>職場における不安なども記載されており、良いことばかりが記載されているわけではない。</p>
<p>現在の事務・技術学び期間中の職員の人数は。</p>	<p>公営企業局を除くと14名である。</p>
<p>その人数であれば、せめて事務・技術学び期間中の間だけでも、短時間でもよいから、人事課が直接職員に関わってもらえないか。</p>	<p>そういった場合のためにお悩み相談窓口を設けているし、また、産業カウンセラーによる個別面談も実施しているところである。</p>
<p><b>アウトソーシングについて</b></p> <p>委託後において、災害等の場合に円滑に対応できるのかについては疑問がある。現業評議会としては、直営を残せと言っているのではなく、直営力を残せと言っているのである。</p>	<p>委託後においても、仕様書で災害等に対応できるようにしているところである。</p> <p>また、既に委託を完了した部署においては、その職場で非現業職に転職した者が、技能労務職時代に取得した資格を転職後も自身で活用するだけでなく、他の非現業の技術職が当該資格を取得するためのサポートもしていると聞いている。直営力の保持という意味では、こういったケースも当てはまるのではないか。</p>
<p>そうした成功例を見本にして、実験的な形でもよいので、できるだけ早く他の職場でも進めていただきたい。</p>	<p>承知した。</p>
<p>項目5で「職員の確保が困難化」とあるが、これは行政職のことを指しているのか。</p>	<p>行政職に限らず、全ての市の職員のことを意味している。</p>

<p>項目5の「国の考え方」とは。</p>	<p>アウトソーシングについては、国において様々な検討や資料作成がなされており、そうした国から示されるもの全般を意味しており、例えば民間でできることは民間でといった考え方がこれに当たる。</p>
<p>現業評議会としては、危機管理等の点から、やはりアウトソーシングには反対の立場である。他都市では技能労務職の採用を再開したところもあり、こうしたことも踏まえて検討いただきたい。</p>	<p>どのような形で直営力を残していくかという問題であると思う。引き続き検討していきたい。</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13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>事務・技術学び期間のサポート体制について</b></p> <p>今回の修正により、事務・技術学び期間の延長について言及された。その具体的な内容は、以前に説明を受けていた内容、すなわち合計5年間を目安として延長できるものとし、必要に応じて更に再延長できるということによいか。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>皆がすぐに非現業の業務に対応できるとは限らないため、今後、延長を希望する者も多く出てくると思われる。一方、3級最高号給問題の唯一の解決策が転職制度である中、期間を延長すると、それだけ問題の解決も遅れることになる。このようにならないようにするためにも、また、本来の制度趣旨からも、基本である2年の間に、しっかりと人材育成を行い、技能労務職時代の知識と技術を転職後に活用できるようにしていくことが不可欠である。現業評議会としては、こういったことに対応できる職場を早急に設けるべきであると考えているので、引き続き具体的な協議をお願いする。</p>	<p>引き続き協議を重ねていきたい。</p>

<p>風通しの良い職場環境づくりに努めていくことが記載されたことは良いことであるが、具体的な内容についてまで記載されていないため、交渉でのやり取りを聞いていない者からすると、その意味が分かりづらい。その趣旨を説明していただきたい。</p>	<p>前回の交渉でも、メンタル不調の背景には職場の人間関係がある場合もあるということが話題となった。当局としては、悩みがあるのであれば、気軽に人材育成担当等に相談していただければと考えているものの、実態として相談しづらいと感じている職員がいることは否定できないところである。そうした場合でも、現業評議会には相談があると思われるため、現業評議会の意見もうかがいながら、風通しの良い職場環境づくり等の取組を通じて、職場での円滑なコミュニケーション不足による人間関係の問題解消に努めていきたい。</p>
<p>悩みを抱えている職員は増えており、その解消には個々の職員間で信頼関係を築くことが不可欠である。そのためには、事務・技術学び期間の職員の指導員や上司の選定について、原局に委ねるのではなく、人事当局が積極的に関わっていくべきである。現に人事当局が各所属に対し個別の説明を実施するといった取組を講じていることは承知しているが、更に踏み込んだ取組をお願いしたい。</p>	<p>当局も、組合も、事務・技術学び期間の職員がしっかりと育ててほしいということについては同じである。ただ今いただいた意見も踏まえ、どういったことであれば実施できるか考えていきたい。</p>
<p>職場で孤立させないことも重要である。そのためには、指導員だけでなく他の職員もサポートできるような雰囲気づくりをしていくことや、前回も提案した同じ職場に事務・技術学び期間中の職員を複数配置することが、効果的であると考えている。この点についても、考えていただきたい。</p>	<p>承知した。</p>
<p>メンタル不調が生じた場合、指導員への状況確認の聞き取りも問題解決のために有効と考えるが、こうした聞き取りは行っていないのか。</p>	<p>ハラスメント事案でもない限り、指導員への聞き取りまでは行っていない。</p>
<p>職種によっては、事務・技術学び期間を開始するまで、PC スキルなどの非現業職に不可欠なスキル習得の準備さえもできないことがある。こういったケースへの備えとして、PC の確保も必要となってくると考えられるため、今後、協議していただきたい。</p>	<p>承知した。</p>

<p><b>技能労務職の将来像について</b></p> <p>当局は、平成 27 年の方針を示した時から、現に技能労務職員が担っている業務の中に非現業として整理できる部分もあると言ってきた。現業評議会としてはこの点を非常に重要視しているわけであるが、その具体的な内容が未だに示されないのは問題であり、早急に明らかにしていただきたい。これが明らかになれば、メンタル不調の問題も解消されるはずである。</p>	<p>当局としても、課題として認識している。現業評議会の主張の全てを実現できるとは限らないが、早急に解決に向けて取り組んでいきたい。</p>
<p>技能労務職の将来像については、前回交渉において全体を考慮する必要があるとお聞きしたが、部門ごとに可能な部分から対応していくことはできないのか。</p>	<p>現在のところ答えを持ち合わせていないが、そういった対応もあり得るものではある。引き続き現業評議会とも協議しながら、どのような進め方が適当であるか考えていきたい。</p>
<p><b>分限について</b></p> <p>項目 2 においてアウトソーシングを理由とする分限免職をしないとの回答が示されているが、現業評議会の要求は再任用期間を満了するまでの身分保障であり、事務・技術学び期間や転職後の人事評価結果が悪いことを理由とする分限免職をしないということまで含むものである。この点についての当局の見解は。</p>	<p>回答にも記載したとおり、今年度から評価基準を見直し、これまでよりも円滑に事務・技術学び期間に取り組むことができるようにしたところである。この見直し自体が人事評価結果により分限免職とはならないようにしていくこともねらいとするものであり、段階的に成長していけるように引き続き取り組んでいきたい。</p>
<p><b>3 級最高号給問題について</b></p> <p>3 級の最高号給に多くの職員が分布していることは、技能労務職給料表特有の問題である。この解決策は、転職制度以外にはないのか。</p>	<p>基本は転職制度であると考えており、技能労務職の将来像を検討していく中で進展する部分も出てくると思っているので、引き続き協議を重ねていきたい。</p>
<p><b>定年引上げについて</b></p> <p>労働安全衛生法において、努力義務としてはあるが、中高年齢者への配慮が求められている中、今後の定年引上げを見据えると、現場で働く技能労務職員については、より一層の工夫が必要となってくると考えられる。公務災害の発生を防ぐためにも、今の段階から労使共通の課題として、議論していただきたい。</p>	<p>承知した。</p>

<p>定年引上げにより作業長への昇任が困難となることが予想されるが、これは最高号給に到達しているかどうかにかかわらず、3級職員のモチベーションに関わる問題である。また、60歳到達後も同じ職務・職責を担うにもかかわらず、給料が7割となることについては、4級職員を中心に不満があり、その打開策として希望降任により職務・職責を軽減するという手法があるものの、給料は7割以下となってしまう。別に4級ポストを設けることはできないのか。</p>	<p>現業・非現業を問わず、定年引上げのみを理由に4級ポストを増やすことはできない。</p> <p>なお、4級職員が希望降任により3級になる場合、7割以下の水準となるのは事実であるが、それでも現行の再任用フルタイム勤務職員の給与よりも年収ベースで見れば高いものとなる。</p>
<p><b>その他</b></p> <p>公営企業局において合理化提案があったが、この提案で同局の技能労務職員はゼロとなるのか。</p>	<p>そのように聞いている。</p>
<p>公営企業局においては事務・技術学び期間への配置ありきの提案となっているようであるが、市長事務部局等においてはこのような合理化提案は止めていただきたい。</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4年9月7日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R4.10.13

令和4年10月7日付け「令和4年9月7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 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・技術学び期間におけるサポート体制の充実を図ること。また、配属先でのメンタル不調等の相談が多数寄せられており、原因を究明し是正処置を早急に行うこと。</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産業カウンセラーによる面談・キャリア支援の実施、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転職制度及びサポート等についての説明並びに新たに事務・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の実施に取り組んできた。さらに今年度から、④事務・技術学び期間については、原則2年を維持しつつ、状況に応じて延長を可能とするとともに、5月には、⑤「事務・技術学び期間中の職員及び転職者（旧転職制度転職者を除く）向け評価基準」を作成し、対象者と配属職場への丁寧な説明を行い、その周知を図ったところである。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きたい。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>5 昨今の新型コロナウイルス感染症拡大や大規模自然災害の頻発等により課題や問題が浮き彫りになってきている。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。</p> <p>また、今後、人口減少及び少子高齢化の進展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ることから、効果的・効率的な業務執行体制の構築に向けて、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ながら、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>

令和4年9月7日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R4.10.7

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	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 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 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。
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、配属先でのメンタル不調等の相談が多数寄せられており、原因を究明し是正処置を早急に行うこと。	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産業カウンセラーによる面談・キャリア支援の実施、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転職制度及びサポート等についての説明並びに新たに事務・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の実施に取り組んできたことに加え、令和4年5月には④「事務・技術学び期間中の職員及び転職者（旧転職制度転職者を除く）向け評価基準」を作成し、対象者と配属職場への丁寧な説明を行い、その周知を図ったところである。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。

組 合 要 求	回 答
<p>5 昨今の新型コロナウイルス感染症拡大や大規模自然災害の頻発等により課題や問題が浮き彫りになってきている。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。</p> <p>また、今後、人口減少及び少子高齢化の進展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ることから、効果的・効率的な業務執行体制の構築に向けて、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ながら、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>