

尼崎市現業評議会との 交渉状況

令和7年度第2号
通算第61号
令和7年(2025年)11月19日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和7年度現業・公企交渉について—

◎日時・場所

- 令和7年(2025年)10月2日(月)午後6時30分～午後7時50分
(すこやかプラザ 多目的ホールA)
- 令和7年(2025年)10月14日(火)午後6時30分～午後7時35分
(中央北生涯学習プラザ 学習室A・B)

◎今回の交渉の主な目的

現業評議会から令和7年9月8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7年9月8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2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
<p>管理運営事項について</p> <p>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よいか。</p>	従前と同じ考え方であり、変更は無い。
<p>分限について</p> <p>平成27年の方針に基づくアウトソーシングを行っていくに当たり、その理由による分限免職を行うことなく、暫定再任用期間を終えるまでの現業職全員の身分保障する考えに変わらないか。</p>	従前と同じ考え方であり、変更は無い。

知識と技能の伝承について	<p>転職後にメンタルヘルス不調となる職員が一定数いること等を鑑みたときに、現行の転職ありきの制度は無理が生じていると感じる。職員が安心して働くような制度へ見直しを求める。</p>
<p>既にメンタルヘルス不調を抱えながら業務に従事している職員がいる。一刻も早く制度を見直すことはできないのか。</p>	<p>一定の方向性を示し、今後組合と制度の中身について協議していくことを当局として示すために今回の回答を提示している。職員の意向把握や新たな職ポストの整理に一定の時間を要することから、早急な見直しは困難である。</p>
事務・技術学び期間について	<p>3名いる。</p>
<p>事務・技術学び期間中の職員や転職者で、現在、休職している職員はいるのか。</p>	<p>復職の見込みは把握していないが、休職期間が長期間に及んでいることは把握している。</p>
<p>休職中の職員が復職する見込みはあるのか。</p>	<p>承知した。</p>
<p>組合要求項目第4の回答で「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」としているが、希望的な表現であると感じる。断定的な表現に修正するべきではないか。</p>	<p>承知した。</p>
<p>職員同士の会話を聞いていると、産業カウンセラーとの面談がしづらい環境になっていると感じる。相談しやすい環境づくりに努めていただきたい。</p>	<p>承知した。</p>
アウトソーシングについて	<p>技能労務職場は市民生活に直結する業務を多く抱えている。災害発生時の初動対応等が委託後迅速にできるのか不安がある。新行政職ポストについて設定されたが、次世代にもノウハウが伝承していくけるよう、技能労務職場の在り方を検討することが必要となっているのではないか。</p> <p>平成27年の方針を示して以降、社会情勢は変化してきている。その中で、委託できる業務とできない業務が明確になってきている。どのような業務を行政として遂行していくべきか組合の意見を聞きながら判断を進めていきたい。</p>

<p>民間企業で人手不足になっていること等から、他都市では民間委託した業務を再度行政が担う事象が発生している。本市において、全ての業務を民間委託できると考えているのか。全ての業務を民間委託した後に再度行政が委託した業務を担うことは困難である。現時点からノウハウの継承等を行っていくために、技能労務職の在り方を検討していくべきであると考える。</p>	<p>今後、転職制度の見直しを進めていく中で検討をしていきたいと考えている。</p>
<p>熱中症対策について</p> <p>労働安全衛生規則が令和7年6月に改正されたが、制度改正について、各職場の職員に周知がされているのか。また、設備上の不備がある場合は、予算を確保して設備の改修計画をたてているのか。</p>	<p>制度改正の周知に努めているが、熱中症対策は各職場に依頼しており、各職場の周知状況や対策状況について当局は把握していない。また、設備の改修も各職場の対応となるが、多額の予算を要することから、順次対応していくものと考えている。</p>
<p>今回の規則改正によって、手順作成が義務付けられているが、学校で勤務する職員が対象となる場合、どこが手順書を作成するのか。</p>	<p>事業場ごとに作成することと義務付けられているため、各学校で作成するものとなる。</p>
<p>気温が高い環境下で空調服を着用して業務に従事しても熱中症対策に繋がっているとはあまり感じられない。また、空調服の導入に時間を要しすぎたのではないか。</p>	<p>昨年度試行導入し、今年度から本格的に導入する形で進めたため、導入に時間を要したのは事実である。</p>
<p>教育委員会事務局に所属する職員は今年の夏が過ぎてから配布されている。</p>	<p>上記の導入スケジュールは市長事務部局の流れをお示ししたものである。</p>
<p>神戸市では今年度から夏季作業手当を特殊勤務手当として新たに設けているが、夏季作業手当の導入について、尼崎市職員労働組合と交渉を進めているのか。</p>	<p>現時点では協議に至っていない。</p>
<p>規則に規定する必要な措置を行っておらず、職員が熱中症で倒れた場合、責任は誰が負うのか。</p>	<p>確認して後日回答する。</p>
<p>制度改正や熱中症対策指數の現状の通知方法では、現場で勤務をする職員にまで通知が行き届いていないのではないか。</p>	<p>各職場への制度改正の周知や、熱中症対策指數のデスクネットでの案内を行っているが、所長のマネジメントによって、職員への周知の程度が異なっていることは認識している。</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14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
知識と技能の伝承について 令和7年10月8日付けメモ「転職制度の見直しについて」が今後白紙撤回される可能性はあるのか。	従来の転職制度の課題を当局でも認識した上で、今回提示したメモのとおり提案を行っている。何らかの大きな要因がない限り、白紙撤回を行うことは無いと考えている。
市長事務部局以外も見直し後の制度を導入していく考えか。	各任命権者とも情報共有しながら進めており、可能な限り同じ形で制度の見直しを進めていくつもりである。
転職後にメンタル不調等で大変な思いをしている職員が多くいるが、制度の見直しを前倒しすることは出来ないのか。	メンタル不調等の事情を抱えている職員については、何らかの対応を検討していく可能性はある。
制度を見直した後、該当職員に意向確認を行うのは年度ごとになるのか。	令和9年度のみとなる。
今回の提案メモを踏まえ、当局から該当職員に事前に意向調査を実施するのか。	処遇や配置職場等未確定な状況で当局から該当職員に対して意向調査を実施するのは難しいと考えている。
アウトソーシングについて 転職制度の見直しによって、技能労務職場の欠員が解消された場合、アウトソーシングの導入はどうするのか。	技能労務職場に戻る職員が多い場合は、アウトソーシングの導入を遅らせる可能性がある。また、技能労務職員の退職動向を踏まえ、技能労務職場に戻る職員数を年度ごとに決める手法も考えられる。
民間企業においても人手不足や人件費が高騰している現状がある。ノウハウの継承を今後行っていくためにも、技能労務職員の採用が必要ではないのか。	まずは市としてどの業務を直営として残すべきなのか組合と意見交換を今後行っていきたい。直営で今後残していく業務があると判断すれば、採用を行う可能性もあるが、何ら決まっていない現段階で採用を行うことは考えていない。

<u>55歳以上の昇給停止・60歳以上の給料7割措置について</u>	本市の給与制度は国の制度に準じている。国は民間企業の動向等を踏まえて制度を見直していることから、本市が独自でこれらの制度を見直すことは困難である。
給料表上の全ての級の職員が60歳に到達すると給料が7割となるのか。	そのとおりである。
<u>熱中症対策について</u>	今一度確認を行う。

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7年9月8日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R7.10.14

令和7年10月2日付け「令和7年9月8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 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早急に見解を示すこと。	3 引き続き市として一定の技術・知識を保持していくことを見据え、令和7年10月8日付けメモ「転職制度等の見直しについて」で示したとおり、行政職としての職責を附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、早期の具体化に向けて、今後も引き続き必要な事項について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などが多発しており制度の見直しを含めて早急に解決策を講じること。	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説明など、適宜対象者や配属職場に丁寧な説明を行っている。また、令和6年度から実施している⑥メンター制度は継続、⑦転職者等学習会は内容を精査し引き続き実施するなど、事務・技術学び期間職員や転職者に対して更なる支援に取り組んでいる。 さらに今後は、従来の行政職への転職の他に新たな行政職としての職域を設定することで働き方の選択肢を増やす等の転職制度の見直しを検討し、必要な事項については労使で協議を行っていく。

組合要求	回答
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>5 アウトソーシングに当たっては、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、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いる中、緊急時の一定の機動力保持の必要性、行政職における役割などについて、先般提示した転職制度の見直しの検討状況も踏まえ、労使で協議し整理していく。</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。	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。
7 2025年6月1日より規則改正に伴う熱中症対策が義務化されたため、職員へ周知するとともに対策を講じること。	<p>7 令和7年5月30日付で、全庁に「職場における熱中症基本予防対策について」通知を行い、熱中症対策の義務化について周知を図ったほか、デスクネットのインフォメーションにおいて、当日の熱中症指数を案内し、適切な対策を呼び掛けているところである。</p> <p>また、各職場でより実効性のある取組を進めるため、今夏の対策実施状況の把握、取組内容の庁内共有に努めていく。</p>

参 考
(修正前)

令和7年9月8日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R 7. 10. 2

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 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早急に見解を示すこと。	3 引き続き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、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、早期の具体化に向けて、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などが多発しており制度の見直しを含めて早急に解決策を講じること。	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説明など、適宜対象者や配属職場に丁寧な説明を行っている。また、令和6年度から実施している⑥メンター制度は継続、⑦転職者等学習会は内容を精査し引き続き実施するなど、事務・技術学び期間職員や転職者に対して更なる支援に取り組んでいる。今後も引き続き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、制度の見直しも含めて協議及び検討を行っていきたい。

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、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>
<p>7 2025 年 6 月 1 日より規則改正に伴う熱中症対策が義務化されたため、職員へ周知するとともに対策を講じること。</p>	<p>7 令和 7 年 5 月 30 日付で、全庁に「職場における熱中症基本予防対策について」通知を行い、熱中症対策の義務化について周知を図ったほか、デスクネットのインフォメーションにおいて、当日の熱中症指数を案内し、適切な対策を呼び掛けているところである。</p>

参 考

転職制度等の見直しについて（メモ）

R7.10.8

これまで進めてきたアウトソーシングの導入状況、転職制度の運用状況や昨今の社会情勢を踏まえ、今後さらに技能労務職員の力を市政運営に生かしていく観点で、転職制度等の見直しを行う。

1 アウトソーシングの進め方の見直し

技能労務職が担当している業務について、これまで積極的にアウトソーシングを進めるとしていたものを、欠員等の状況に応じてアウトソーシングを進めることとする。

2 転職制度の見直し

これまで技能労務職員について、全員行政職へ転職することを基本としていたが、以下の3つの選択肢から選択できる形とする。

(1) 行政職への転職

従来通りの選択肢とするものの、転職の判断基準や、学び期間等を見直す。

(2) 新たな行政職としての職域の設定

行政職と技能労務職の業務をミックスした職域を新たな行政職として設定する。（現場業務+事務のイメージ）

(3) 技能労務職として在籍

アウトソーシングの進め方の見直しに伴い、技能労務職として在籍し続けられることとし、転職者においても状況に応じて技能労務職へ戻ることも可能とする。

3 実施時期

令和9年4月1日

以 上
(給与課)