

尼崎市現業評議会との 交渉状況

令和3年度第1号
通算第46号
令和3年12月21日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—2021 現業・独自要求について—

◎日時・場所

- ・令和3年10月15日（金）午後7時30分～午後9時（すこやかプラザホールB）
- ・令和3年10月19日（火）午後7時30分～午後9時（すこやかプラザホールB）

◎交渉に先立っての発言（人事管理部長）

これまで現業評議会におかれては、業務執行体制の見直しを含め、本市の市政運営にまつわる様々な課題等について理解と協力をいただいていたところであるが、特に、新型コロナウイルス感染症禍にあつて、各職場での様々な対応の尽力に改めて感謝申し上げる。

このような中で、引き続き市民生活を支えていくには、職員一人ひとりの力が重要であり、そのためにも我々労使が緊密に協議を行うことが大切だと感じている。昨年度から引き続き課題もあるが、それらについても、今後も話し合いを基調として着実に解決を図っていきたい。

◎今回の交渉の主な目的

現業評議会から令和3年9月16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。

◎「要求書」に対する組合への回答等

（回答メモ）令和3年9月16日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

[別紙](#)

◎具体的な交渉内容（10月15日交渉分）

現業評議会の主張	当局の回答
管理運営事項について 内容によっては、管理運営事項か否かを明確に区別できない部分があるが、そうした部分も含めて、労使協議していくということか。	管理運営事項の全てを労使間で協議することは難しいが、これまで協議してきた転職制度等、必要な事項については引き続き協議していくことに変わりはない。

<p>アウトソーシング・転職制度等について</p> <p>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は確認できたが、転職制度についてはどのような考えか確認したい。技能労務職場が減っていく中で、転職を希望しない職員の異動先も限られてきている状況について、どのように対応していく考えか。</p>	<p>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という点を重く受け止め、最終的には全員に転職していただきたいとの考えに変わりはなく、その実現に向けた協議を重ねているところである。</p> <p>当該方針に基づく取組は、例えば小学校給食調理業務の見直しのように退職動向のみを踏まえて進めるものではないこともあり、転職制度をしっかりと運用していくことが必須となるが、現時点では募集枠に空きが発生するなど、当該制度には課題も見受けられることから、引き続き、検討・協議を継続していく。</p>
<p>事務・技術学び期間の配属先での指導・育成の体制も十分とは言えず、転職の成功例も少ないように感じられ、多くの者が転職に対し不安を抱えている。転職制度の課題をしっかりと受け止めて、学び期間の長さや事務量等も含めた工夫をお願いしたい。</p>	<p>転職制度については、成功例を今以上に増やしていくためにも、引き続き、課題を踏まえて対応していく。回答のとおりサポート体制の充実を図っていくほか、転職制度の見直しの検討・協議も進めているところであり、事務・技術学び期間の延長をはじめ、具体的な方策について早い段階でお示しできればと考えている。</p>
<p>技能労務職に係る知識と技術の伝承をどのように考えているのか。</p>	<p>技能労務職が担っている業務の内いわゆる単純労務業務については、全てアウトソーシングする方向性であるが、一方で、現状において、危機管理や知識・技術の伝承の面から、一定の体制を確保する必要性も認識している。そうしたことも踏まえながら、最終的な体制や行政職ポストにどういった整理が必要かといったことについては、引き続き協議・検討していく。</p>
<p>いわゆる単純労務業務ではなく、引き続き直営とされ得る部分は、どのようなものがあるのか。また、そうした内容を一覧として示すべきと思うが、検討は進んでいるのか。行政職ポストの具体的な整理内容が示されれば、転職の後押しにもなると考える。</p>	<p>鋭意、検討・調整を進めているところである。一方で、そもそもアウトソーシングは非現業業務も対象としているため、いわゆる単純労務業務ではない部分も含め、委託も選択肢となり得るものである。その上で、一定の体制確保のために、どの部分をどう残すのか、どのように行政職ポストとして整理するのかといった検討が必要となり、一定時間を要することについてはご理解をいただきたい。</p>

<p>メンタル不調の要因は何か。事務・技術学び期間の職員や転職した職員の配属職場への聞き取りの実施は、どのように生かされているのか。</p>	<p>メンタル不調の要因としては、個々に異なる部分もあるが、事務・技術学び期間も含め、転職者に求められる内容について、指導サイドと本人の間で乖離があるということもその一つとなっている場合がある。メンタル不調の解消には時間を要する面もあるが、それぞれの状況を適切に把握しつつ、丁寧に、問題点の解消、サポートに努めていく考えである。</p>
<p>メンタル不調にどのように対応していくのか。表面化していないケースもあるので、早急に改善を図っていただきたい。</p>	<p>個別の事情もあり、この場で詳細まで説明することは難しい面もあるが、それぞれの状況に応じて適切な対応を図っていく。転職制度の見直しも対応策の一つであり、事務・技術学び期間の延長なども含めて、よりスムーズに転職が進められるよう努めていく考えである。</p>
<p>今まで以上に丁寧にしていきたい。事務・技術学び期間中の職場における信頼関係が不十分であり、それまでとは違う業務に携わろうとする中、やる気の芽を摘まないで欲しい。引き続き、転職制度の見直しも含め、一層の配慮をお願いしたい。</p>	<p>了解した。</p>
<p>転職者が孤立しないよう、配置の工夫、業務量の配慮など、状況に応じた適切な対応をお願いしたい。</p>	<p>人事調整の範ちゅうでもあるため、できる範囲での話にはなってしまうが、引き続き、意を用いていく考えである。</p>
<p>転職制度や転職者に対する理解を庁内に深めていくとのことであるが、それは受け入れ側に対してだけの取組か。全庁的な周知が不十分であることが、転職者に肩身の狭い思いをさせている面があるのではないか。</p>	<p>転職制度や転職者に対する理解については、全ての職場に浸透させていく必要があると考えている。</p>
<p>アウトソーシングは、退職者動向を踏まえて進めていくのか。</p>	<p>平成 27 年の方針に基づくアウトソーシングについては、小学校給食調理業務の見直しとは異なり、転職制度を運用しながら進めるというのが基本的な考え方である。一方で、分限免職は行わないこととしているため、結果として退職動向を踏まえるといった対応が生じる場合もあるものと考えている。</p>

<p>転職の前に、非現業職場を簡易に体験できるような制度は考えられないか。近くに非現業職の職員がいない技能労務職場では、転職をイメージするのが難しい。</p>	<p>基本的には、事務・技術学び期間を通じて、非現業職の内容を学んでいただくこととしている。簡易な体験では、表面的な内容にとどまるのではないか。</p>
<p>4 級格付け・3 級最高号給問題について</p> <p>今回の要求内容には含めていないが、現業評議会としては、給料表の 4 級格付け及び 3 級最高号給問題も重要な課題の一つと考えているので、引き続き、協議をお願いしたい。</p>	<p>当局としても、要求内容に記載がないことで、この課題が解決したとは思っていない。現在は新型コロナウイルス感染症の関係で十分な協議を行えていないが、引き続き現業労使協議会等において対応していきたいと考えている。</p>
<p>偽装請負に係る法令遵守について</p> <p>もっと明確に偽装請負に係る法令遵守の観点を回答に盛り込めないか。回答 5 において「法令順守」というフレーズを用いていただきたい。</p>	<p>昨年度にも同様の意見が出され、回答の修正により対応した経緯がある。また、法令遵守は全ての取組に通じるものであり、一つの回答だけにその観点を付加するものではないとも言える。とはいえ、ご指摘の趣旨も踏まえ、持ち帰って検討する。</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 19 日交渉分）

協議の要旨

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。当該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>アウトソーシングについて</p> <p>修正の趣旨は。</p>	<p>前回ご指摘いただいた、アウトソーシングに当たって偽装請負の防止が重要な観点であることについては、「各種法令を踏まえ」を追記することにより対応している。一方で、アウトソーシングの推進に当たっては、その他にも色々と踏まえるべきものもあることを踏まえ、「平成 27 年の方針」と「国の考え方等」を追記することで、総論的にバランスのとれた形としている。</p>

<p>偽装請負の防止について、校務員職場は特に意識するようにはしていただきたい。</p>	<p>本日の協議も含め、偽装請負防止の重要性は、原局とも共有し、適切な対応を図っていく。</p>
<p>メンタル不調の件数は。早急に対応する必要があるが、その要因は人間関係によるものか。それとも業務内容によるものか。</p>	<p>今年度途中の段階において集計した際は、病欠休職2名、私療休暇3名、相談件数はおおむね16件であった。要因については、個別の事情もあり、この場で詳細まで説明できないが、人間関係や業務に関する相談も一定数ある状況である。</p>
<p>転職に当たって、悩みを抱える職員は増えてきている。受け入れ職場も余裕がない状況と聞いているが、全ての転職者に対するメンタル面のサポートについては特に重視していただきたい。</p>	<p>お悩み相談窓口や所属長等へのヒアリングなどの取組を通じて、引き続き、制度の理解を深めていくとともに、サポート面の充実に取り組む考えである。2年の事務・技術学び期間でキャリア形成が難しい面もあるため、期間を延長してじっくりと学んでいただける対策についても、早急に進めていく。</p>
<p>転職制度を円滑に運用していくためには、技能労務職員が長年培ってきたものを少しでも生かせるようなポストの工夫が必要である。引き続き、組合としても色々と提案していきたい。</p>	<p>先のじんかい収集業務の合理化に当たっては、最大受注業者1社分のバックアップを確保できる危機管理を踏まえた収集体制を目指していく旨を説明させていただいた。そのための具体的な方策については、鋭意、検討を進めているところであるが、まだ庁内的な協議・調整が完了していない状況である。引き続き、検討状況を見極めながら、支部も含めた労使協議の場で、議論を深められるよう努めていく。</p>
<p>技能労務職場のアウトソーシングを進め、技能労務職がいなくなり、非現業職だけになってしまつては、委託する業務のノウハウを伝承していけない懸念がある。それで市として管理できていると言えるのか。</p>	<p>アウトソーシングは、技能労務職場に限った話ではなく、非現業職場も同様に進めてきており、市の事業として予算計上する以上、業者に丸投げはできず、市の責任が伴うものである。現業、非現業にかかわらず、現場のノウハウが失われないように、委託事業の管理や検証という形で、伝承される体制を検討しているところである。いずれにしても、市の事業としては必要な事業であることに変わりはないが、今後必要な分野に職員を配置していくためにも、アウトソーシングという手法を取り入れるものである。</p>

<p>委託内容をチェックできる仕組みを作ってから、アウトソーシングを進めるべきではないか。</p>	<p>指定管理者制度に係るモニタリングのほか、通常の監査や包括外部監査、事務事業評価等を実施する中で、各業務実施所管課において事業の検証を行っているところである。</p>
<p>技能労務職の業務も担うべく、総合職を導入することが必要ではないか。委託後のモニタリングも含めて対応策を考える必要がある。</p>	<p>他都市と同じような総合職を導入するわけではないが、部署によっては、委託事業のモニタリングも含めて、行政職ポストの整理を進める中で、一定の対応を図るといったことも考えられる。</p>
<p>災害時に市民生活へ支障を来さないような対応は、技能労務職がいなくてもできるのか。</p>	<p>災害時の対応に当たっては、現業、非現業職を問わず、適切に体制を組む必要がある。</p>
<p>産業カウンセラーのカウンセリングは、元の職場に戻すためのものか。それとも、柔軟に配置換えもできるのか。状況によっては、元の職場に戻る以外の選択肢も必要ではないか。そうでなければ、カウンセリングを受けようとしないう者も出てくる。</p>	<p>基本的には元の職場に戻っていただくことを念頭に置いてカウンセリングするものであるが、戻すことが主目的ではなく、場合によっては、配置替えも含めた調整が必要と考えている。何が原因で、どのようなサポートが必要かを判断するためにも、まずは相談していただきたい。</p>
<p>指導員の人選については、人事課としても関与できないのか。個人差はあるが、受け手の感じ方が重要である。高圧的な指導によりメンタル不調になるケースもあるため、所属長も含め、適切に指導していただきたい。また、転職者の年齢にも幅があると思うが、最年少、最年長はどのようになっているのか。</p>	<p>基本的に指導員の人選は所管で対応するものであるが、状況によっては人事管理部として意見するケースもある。また、適切な指導や職場環境づくりが図られるよう、引き続き、職員のマネジメント能力の向上等にも取り組んでいく。転職者の年齢状況については、別途、窓口で調整させていただく。</p>
<p>保育所調理業務のアウトソーシングについては、期限は決まっているのか、退職動向を踏まえてもらえるのかなど、今後どのように進められていくのかが不透明である。</p>	<p>平成 27 年の方針に基づくアウトソーシングは退職動向ありきというものにはならないが、民間移管の取組等もあり、具体的な内容が示されていないものと思われる。実施に当たっては、適切な時期に労使協議ができるようにしていきたい。</p>
<p>今後、平成 27 年の方針に基づく合理化を進め、現業職場が減っていく中で、強制的に転職させないと約束できないか。</p>	<p>引き続き、全員に転職していただけるよう、転職制度の課題やその対応策等について、協議していく考えである。</p>
<p>サポート体制の充実には、早急に対応が必要な課題であり、その他の課題も含めて、引き続き協議していきたいと考えている。</p>	<p>当局としても引き続き、より良い制度となるよう協議を行っていききたいと考えている。</p>

その他

運転免許資格試験は実施しないのか。

実施の必要性などについて原局にも確認をとった上で、調整させていただく。

協議の要旨

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3年10月15日付け「令和3年9月16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新転職制度など、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 知識と技術の伝承を行うため、他都市に見られる総合職について具体的な協議を行うこと</p>	<p>3 現時点において、他都市と同様の総合職の設置については考えていないが、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、これまでに引き続き①各種研修の実施、②人材育成担当に配置している産業カウンセラーによる面談を行い、個別のキャリア支援を実施、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新転職制度及びサポート等についての説明に取り組んできたことに加え、今回から④この4月に新たに学び期間に入った職員や正式に転職した職員の配属職場に対して職務状況等について聞き取りを実施するなど、これまで以上に現状や育成の状況等の把握について取組を進めているところである。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。</p> <p>また、メンタル不調等が生じた場合は、人事管理部や各部局企画管理担当課の職員、所属長が連携しながら関係職員への支援等を図っており、引き続き適切な対応に努めていく。</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。今後も引き続き、効果的・効率的な業務執行体制の構築に向けて、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>

参 考 (修正前)

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新転職制度など、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 知識と技術の伝承を行うため、他都市に見られる総合職について具体的な協議を行うこと</p>	<p>3 現時点において、他都市と同様の総合職の設置については考えていないが、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、これまでに引き続き①各種研修の実施、②人材育成担当に配置している産業カウンセラーによる面談を行い、個別のキャリア支援を実施、③年度当初の所属長及び各部署企画管理担当課に対する新転職制度及びサポート等についての説明に取り組んできたことに加え、今回から④この4月に新たに学び期間に入った職員や正式に転職した職員の配属職場に対して職務状況等について聞き取りを実施するなど、これまで以上に現状や育成の状況等の把握について取組を進めているところである。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。</p> <p>また、メンタル不調等が生じた場合は、人事管理部や各部署企画管理担当課の職員、所属長が連携しながら関係職員への支援等を図っており、引き続き適切な対応に努めていく。</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。今後も引き続き、効果的・効率的な業務執行体制の構築に向けて、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>