

尼崎市現業評議会との 交渉状況

令和6年度第2号
通算第57号
令和7年3月10日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和6年度現業・公企交渉について—

◎日時・場所

- ・令和6年10月6日（木）午後6時30分～午後8時（すこやかプラザ 多目的ホールC）
- ・令和6年10月15日（火）午後6時30分～午後7時30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6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6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6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
管理運営事項について 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。	従前と同様に、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。
分限について 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りはないか。	この事項に関しては従前と同じ考えであり、変更はない。

事務・技術学び期間について 要求書の回答において、事務・技術学び期間中の職員に対する取組に一部変更が見られるが、この変更理由は何か。	これまでの取組に加え、今年度より新たにメンター制度の導入や転職者等の学習会を実施しており、そうした新たな取組を踏まえたものとしている。
メンタルヘルス不調の事案が発生している状況において、今年度の新たな取組だけでは組合が認識する本質的な課題を解決するまでには至らないと考える。もう少し踏み込んだ取組やサポート体制を充実させるものにできないのか。	要求書の回答に記載できていないが、所属長への制度等の詳細説明だけでなく、配属職場の状況の聞き取り、指導員や直近上司への制度周知などできる限り丁寧な対策は行っている。
そういった具体的な取組内容も含めた回答に修正いただきたい。	持ち帰って検討したい。
現在休職している職員は何人か。また、昨年度と比較してその推移は。	現在休職している職員は5人で、昨年度は4人であった。
その人数の内訳としては、昨年度から継続して休職している者もいるのか。	昨年度の休職者のうち、3人は現在も継続して休職中である。現在1人は復職しており、今年度から新たに2人が休職している。
事務・技術学び期間中の職員のみ的人数か。	既に転職した者も含めての人数である。
事務・技術学び期間に入る職員の配属職場には転職制度の周知を丁寧に行っているとのことだが、その取組における効果はどうか。配属先の職員全員が制度を理解していると認識しているか。	個々の状況までは把握できていないが、配属先の職員全員がその制度を深く理解できていないところも一部あるものと認識している。
事務・技術学び期間中の職員や転職制度に対する理解や配慮が配属先によってばらつきがあり、配慮不足の部署において、メンタルヘルス不調となる職員がいるものとする。今後転職していく職員にとっても大事なことであるため、所属任せとするのではなく、細かい部分まで制度として追求してもらいたい。	個々の状況も含めて、確認しておく。
事務・技術学び期間の職員の指導員に対する研修は限定的に実施しているのか。それとも新規採用者の指導員によるものと同じものか。	事務・技術学び期間の職員の指導員に対し限定して実施しているものではなく、具体的な内容については確認しておく。
所属長や指導員が新規採用職員とはコンピテンシーが異なることを理解した上で、業務量の調整や配慮ができるような環境を作っていただきたい。	転職制度がより良いものとなるよう、組合と協議しながら引き続き進めていく考えであるが、いずれは行政職に転職してもらうことも踏まえて、どの程度配慮すべきかバランスを考える必要がある。

平成 27 年の方針に基づくアウトソーシングにこだわらず、組合と当局で協議しつつ実現できたものが、今年度から設置された業務課の特命担当だと考える。そうした例を他の部署でも展開できるように引き続き協議していきたい。	当局としても引き続き協議には応じていきたい。
同じ部署に複数の事務・技術学び期間の職員がいれば、お互い心強い存在になるものと思われる。人事配置の都合上で難しいものとは認識しているが、そうした配置が可能となるよう進めてもらいたい。	かねてから組合が要求していることもあり、そうした配置が可能となるよう努めているところであるが、同じ局内に複数のポストを整理することが難しいことをご理解いただきたい。
アウトソーシングについて 大規模な自然災害がいつ発生してもおかしくない状況にある中、アウトソーシングを進めていけばそうした災害時の対応に不安が残る。委託契約の仕様書は、有事の際の対応も踏まえた内容となっているのか。	要求書における回答のとおり、仕様書において有事の際の条項を設けるとともに、協定を締結する等により対処しているものと考えている。
具体的にどういった内容を仕様書に盛り込んでいるのか。	具体的な文言は別途確認するが、緊急対応が基本となる都市整備局においては、そうした内容を当初から仕様書に盛り込み、別途協定書を交わしていると聞いている。
仕様書に入っているからという理由だけで災害時に委託業者がその業務を担えるか疑問に思う。緊急時に備えて直営を堅持していた場合、長年培ってきたノウハウが生かせるものであると考えるがどうか。	アウトソーシングを行っていく上で、これまでのノウハウを生かすという考え方を否定するつもりはなく、効果的に知識や技術が伝承していけるように取組を進めていく考えである。
総務省において、大規模災害時における市町村行政機能の確保に向けた検討会が過去に開催され、その検討会における方針が示されているが、本市においてもそうした考え方を踏まえた防災体制や協議がなされているのか。	個別の方針に基づき協議しているかは把握していないが、外部の有識者等や市の幹部職員が委員となっている尼崎市防災会議の中で、方針にある論点も含めて協議していると考えている。

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 15 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
事務・技術学び期間について 項目4について回答が修正されたが、修正回答にある座談会とは具体的にどのようなものか。	今年度からの新たな取組として現在人材育成担当で実施に向けて調整しているものであるが、事務・技術学び職員の指導員や直近上司が育成方法やコミュニケーションの取り方等について意見交換を行うことを予定している。
その座談会は勤務時間内に実施されるのか。	勤務時間内に開催予定である。
事務・技術学び期間中の職員が配属されている指導員や直近上司は参加必須のものとなるのか。	希望性のものである。
職員個々の能力に違いがあり、指導に対する正解がない中で好事例等を共有する場と言われても、座談会の具体的なイメージが湧いてこない。その座談会に対して求める成果とはどのようなものか。	指導員や直近上司の生の声を聴くことで、現場の状況についてより詳細に把握できると考えている。その中で成功例や失敗例が出てくれば、今後転職者が配置される職場に紹介し、より良い人材育成に繋げてもらうよう働きかけたい。
指導におけるマイナス面ばかりを共有し連帯感を生むような場にならないことをお願いしたい。	承知した。
前回の交渉時においても言及したが、事務・技術学び職員の中で一定数がメンタルヘルス不調となっている原因は何だと考えているのか。	事務・技術学び職員と指導員の間でのコミュニケーション上の課題や、丁寧な指導を受けているものの仕事上の不安が解消されないなど、資質面に関する課題があるものと考えている。
資質面での課題が見受けられるということは転職制度そのものを見直していく必要があると考える。技能労務職が行政職に転職する選択肢しかないアウトソーシングの方針にこだわらず、これまで培った技術が生かせるような選択肢を用意できるよう、引き続き労使間で協議していきたい。	当局としても、現在の転職制度は行政職への転職以外の選択肢がなく、様々な課題が生じていると認識している。今後はより柔軟に他の選択肢を検討する必要があると考えているため、引き続き協議していきたい。
当局が行政職への転職に向けて様々な取組をしていることは大変ありがたいが、事務・技術学び職員がどういった研修を望んでいるのか、意見を聴きながらより良いものとなるよう、取り組んでもらいたい。	そういった意見があったことは人材育成担当に伝えておく。

災害時等の対応について 前回の交渉時に言及したが、アウトソーシングを行った業務において、災害時等の有事の際の対応をどのような内容で仕様書に盛り込んでいるのか。	災害時等の対応について、原局に確認したところ、委託契約とは別に応急対策協定という形式で受託業者や他自治体と締結しており、その協定をもとに運用していく方針であることを確認している。
災害が発生した場合、本市だけでなく近隣市も同様に緊急的な対応が求められる。そういった状況の中で、協定を締結しているという理由だけで本市を優先して対応してもらえるのか。	そういった場合に備えて、民間企業だけでなく他自治体とも協定を締結し、連携を図っているところである。また、すでにアウトソーシングを行っている都市整備局や公営企業局においては、元現業職員が同じ局内で転職していることもあり、民間企業の機動力も生かしつつ、転職した職員が率先して対応できるような体制を構築していると聞いている。
兵庫県では災害等の有事の際に市民の安全・安心のために公共サービスを維持できるような体制整備をすべきであるとの考えから現業職員の採用を増やしていると聞いている。	意見として聞いておく。

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6年9月12日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R6.10.15

令和6年10月3日付け「令和6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。 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。 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。 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制度の周知徹底を図ること。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。	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 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 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 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⑥メンター制度（試行実施中）や、⑦転職者等学習会を開催するなど、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。特に③については、<u>令和5年度からは事務・技術学び期間の職員が異動した場合や、所属長が異動した場合にも、所属長に制度説明を行っており、さらに今年度は直近上司と指導員を集めた座談会などを企画するなど、所属職員への制度の周知徹底を図っている</u>

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、民間委託を行わず直営を堅持すること。 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に協議を行うと共に誠実に対応すること。	<u>ところである。</u>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協議及び検討を行っていききたい。 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。 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。 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。 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。

令和6年9月12日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R6.10.3

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・技術学び期間においてメンタル不調等の事案が発生しないよう制度の周知徹底を図ること。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⑥メンター制度（試行実施中）や、⑦転職者等学習会を開催するなど、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

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。 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に協議を行うと共に誠実に対応すること。	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。 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も市民生活に支障を生じさせないように、適切な対応について考慮しているところである。 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。 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。