

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

# 水流

令和元年度第7号  
令和元年12月18日

尼崎市公営企業局  
企画管理課

## —令和2年度向け合理化交渉等について—

令和元年11月27日(水)午後1時20分から午後3時20分まで上下水道庁舎第3会議室にて、  
また、令和元年12月3日(火)午後5時00分から午後5時30分まで上下水道庁舎第1会議室にて、  
継続協議中の令和2年度向け合理化等について交渉等を行った。

### ○今回の交渉の議題

- ・公営企業局における令和2年度向けアウトソーシングについて
- ・会計年度任用職員制度について
- ・2019年度秋季単組独自要求書について

### ○組合への提案

- ・会計年度任用職員制度の給付体系の一部変更について (メモ) . . . 別紙1
- ・会計年度任用職員の採用基準学歴について (メモ) . . . 別紙2

### ○妥結事項

- ・公営企業局における令和2年度向けアウトソーシング及び会計年度任用職員制度について . . . 別紙3

### ○具体的な交渉内容 (要旨)

組合の主張	当局の回答
前回の交渉で要求したアウトソーシング対象職場の職員への個人面談は実施されているのか。 また、アウトソーシングに伴い、転職や異動が求められるという重大性を鑑み、その面談は所属長が実施しているのか。	個人面談はいずれの職場もすでに実施されている。 アウトソーシングの対象になっているということから、所属長が面談するという考えは理解できるが、各課の状況も異なるため、面談方法は各課の判断に任せている。いずれの職場も職員の意向を把握しており、企画管理課まで報告を受けている。

<p>学び期間2年目で転職不合格となった場合、あらためて学び期間を希望することはできるのか。</p>	<p>転職募集人数の枠に入れば、再度学び期間を経験できる。</p>
<p>分限処分の有無について、改めて見解を示してもらいたい。</p>	<p>「さらなる執行体制の見直しについての方向性」に基づくアウトソーシングを理由とした分限処分を行う考えはない。</p>
<p>学び期間のみならず、転職後についても、これまでの技術や知識、経験を活かせるよう、水道局採用の職員については、次の世代が成長するまでの一定期間は水道部内に配置をしてほしい。下水道部の職員については、市長事務部局へ戻りたいという声も聞いているため、本人の意向を聞いて配慮してもらいたい。</p> <p>園田配水場について、3年後に全部委託を考えているのであれば、今回のアウトソーシング後も電機操作員として残る職員についても、将来の転職に向けてのサポートをしてもらいたい。</p> <p>転職後は行政職として勤務成績の評価がされる中で、元々行政職である職員と同じ基準で評価されるのは厳しい部分があるため、転職から一定期間は考慮してもらいたい。</p>	<p>学び期間中の職員や転職者の配置については、通常の人事異動の調整の対象ではあるが、本人の意向を踏まえ最大限努力する。また、技能労務職として残る職員が、公営企業局内の配置を希望するのであれば最大限努力するが、今後局内の技能労務職場が少なくなっていく中で、市長事務部局へ協力を依頼することになるかもしれない。</p> <p>転職に向けたサポートについては、学び期間中の職員や転職後間もない職員に対しては、行政職の仕事をする中で問題が生じていないか把握し、フォローに努めるとともに、引き続き技能労務職として残る職員に対しては、転職に向けた研修や情報提供など継続的に行っていく。</p>
<p>アウトソーシング対象の各職場においても、アウトソーシングに対して納得はしていないが致し方ないと、市の方針を一定理解はしている。</p> <p>ただし、今後アウトソーシングを進めていくうえで、課題は出てくるため、現場の職員との意見交換を密に行い、市民サービスを低下させることがないようにしてもらいたい。</p> <p>また、アウトソーシングを進めて人員を削減する以上、現場を指揮する職員の能力まで失われれば現場が回らなくなるし、災害時においても人員確保が困難になる。それらが問題にならないような取組みにってもらいたい。</p>	<p>アウトソーシング後も円滑に業務が執行され、市民サービスの低下につながることはないよう、現場の意見を十分にくみ取り、局としても体制作りに努めるとともに、転職した職員がこれまで培った経験と能力を発揮できる環境作りに取り組んでいきたい。</p>

#### 課題解決の方向性

令和元年12月3日（火）に令和2年度向け合理化について妥結することとなった。

以上

## 会計年度任用職員制度の給付体系の一部変更について（メモ）

令和元年 11 月 27 日

平成 30 年 3 月 14 日付け尼水管理第 1087 号「会計年度任用職員制度の給付体系について」のうち「1 報酬月額」及び「2 期末手当」の一部について、次のとおり変更する。

## 1 報酬月額

「(1) 決定方法」中の会計年度任用職員の報酬月額イメージを次のとおりとする。

本市会計年度任用職員 としての経験年数	報酬月額	採用基準学歴			採用時 年齢 (歳)
		高卒	短卒	大卒	
1年目	149,410	← 18. 19. 20	-	-	採用時 年齢 (歳)
2年目	154,250	← 21. 22. 23	-	-	
3年目	159,820	← 24以上	20. 21. 22	-	
4年目	165,510	← -	23. 24. 25	-	
5年目	171,450	← -	26. 27. 28	22. 23. 24	
6年目	176,650	← -	29以上	25. 26. 27	
7年目	181,250	← -	-	28. 29. 30	
8年目	185,860	← -	-	31. 32. 33	
9年目	190,210	← -	-	34. 35. 36	
10年目	194,090	← -	-	37以上	
11年目	198,080				
12年目	201,720				
13年目	205,350				
14年目	208,740				
15年目	211,520				
16年目	213,820				
17年目	216,000				
18年目	218,300				
19年目	220,240				
20年目	222,300				
21年目	223,510				
22年目	224,840				
23年目	226,170				
24年目	227,020				
25年目	228,350				
26年目	229,810				
27年目	230,650				
28年目～	231,500				
高年齢者の任用	175,930				

備考 採用基準学歴とは、それぞれの職において必要とされる学歴のことをいう。

## 2 期末手当

年間の支給月数を 2.6 月（6 月期・12 月期 1.3 月ずつ）とする。

## 3 諾否期限

令和元年 12 月 6 日

以 上

## 会計年度任用職員の採用基準学歴について（メモ）

令和元年 11 月 27 日

嘱託員から会計年度任用職員へ移行する場合の給付体系における採用基準学歴について、次のとおりとする。

## 1 内容

現行 ランク	委嘱事由	採用基準 学歴
B	尼崎競艇場の業務	高卒

## 2 実施時期

令和 2 年 4 月 1 日

## 3 諾否期限

令和元年 12 月 6 日

以 上

## ◎妥結事項

別紙 3

9月27日、10月21日、11月6日、11月27日、12月3日の5回にわたる交渉の結果を受けて、次の項目について妥結に至った。

・公営企業局における令和2年度向けアウトソーシング <妥結日：令和元年12月3日>

業務執行体制見直し検討会議の検討結果の方向性を踏まえ、以下の3項目について効率化を図る。

### 1 水道・工業用水道における導水管・配水管維持管理業務の一部見直し

#### (1) 目的

水道・工業用水道における導水管・配水管維持管理業務の一部について効率化を図る。

#### (2) 実施内容

管路維持課で実施している水道・工業用水道の日常・定期点検及び土日祝日・年末年始の漏水修繕・受付業務を委託する。

#### (3) 実施時期

令和2年4月1日

#### (4) 人員

正規職員 ▲7人

短時間勤務職員 ▲1人

### 2 水道部浄水管理課の園田配水場運転監視操作業務の一部見直し

#### (1) 目的

工業用水道事業における浄水管理課所管の園田配水場運転監視操作業務の一部について効率化を図る。

#### (2) 実施内容

浄水管理課所管の園田配水場の運転監視操作業務のうち、平日夜間、土日祝日及び年末年始における業務を委託する。

#### (3) 実施時期

令和2年4月1日

#### (4) 人員

正規職員 ▲6人

### 3 下水道部建設課の管きょ維持管理業務の見直し

#### (1) 目的

下水道部建設課の管きょ維持管理業務の効率化を図る。

#### (2) 実施内容

JR線以北区域の一部で委託している浚渫作業等について、委託範囲を区域全域に拡大する。

#### (3) 実施時期

令和2年4月1日

#### (4) 人員

正規職員 ▲5人

1 1月27日の交渉の結果を受けて、次の項目について妥結に至った。

1 会計年度任用職員制度の給付体系の一部変更 <妥結日：令和元年12月3日>

平成30年3月14日付け尼水管理第1087号「会計年度任用職員制度の給付体系について」のうち「1 報酬月額」及び「2 期末手当」の一部について、次のとおり変更する。

(1) 報酬月額

「(1) 決定方法」中の会計年度任用職員の報酬月額イメージを次のとおりとする。

本市会計年度任用職員としての経験年数	報酬月額
1年目	149,410
2年目	154,250
3年目	159,820
4年目	165,510
5年目	171,450
6年目	176,650
7年目	181,250
8年目	185,860
9年目	190,210
10年目	194,090
11年目	198,080
12年目	201,720
13年目	205,350
14年目	208,740
15年目	211,520
16年目	213,820
17年目	216,000
18年目	218,300
19年目	220,240
20年目	222,300
21年目	223,510
22年目	224,840
23年目	226,170
24年目	227,020
25年目	228,350
26年目	229,810
27年目	230,650
28年目～	231,500

採用基準学歴			
高卒	短卒	大卒	
18.19.20	-	-	採用時年齢(歳)
21.22.23	-	-	
24以上	20.21.22	-	
-	23.24.25	-	
-	26.27.28	22.23.24	
-	29以上	25.26.27	
-	-	28.29.30	
-	-	31.32.33	
-	-	34.35.36	
-	-	37以上	
備考 採用基準学歴とは、それぞれの職において必要とされる学歴のことをいう。			

高年齢者の任用	175,930
---------	---------

(2) 期末手当

年間の支給月数を2.6月(6月期・12月期1.3月ずつ)とする。

2 会計年度任用職員の採用基準学歴 < 妥結日：令和元年12月3日 >

嘱託員から会計年度任用職員へ移行する場合の給付体系における採用基準学歴について、次のとおりとする。

(1) 内容

現行 ランク	委嘱事由	採用基準 学歴
B	尼崎競艇場の業務	高卒

(2) 実施時期

令和2年4月1日