

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

水流

令和 7 年 度 第 2 号
令和 7 年 1 1 月 2 6 日

尼崎市公営企業局
企画管理課

—転職制度の見直しについて—

令和 9 年度から現行の転職制度を改める予定であるため、制度の変更点等について、令和 7 年 1 0 月 1 7 日（金）の午後 4 時から午後 5 時 3 0 分まで上下水道庁舎第 1 会議室にて説明を行った。

○今回の交渉の議題

- ・転職制度等の見直しについて
- ・カムバック採用について

○組合への提案

- ・転職制度等の見直しについて・・・別紙 1
- ・カムバック採用について・・・別紙 2

○具体的な交渉内容（要旨）

1 転職制度等の見直しについて

令和 9 年度より予定している転職制度の見直しについて協議を行った。

組合の主張	当局の回答
メモの中で、新たな行政職としての職域の設定とあるが、この選択肢を選んだ場合、公営企業局でこのような仕事はあるのか。	今後検討はするが、可能性としては低い。実現できたとしても、給与処遇の差が生じる可能性は高い。
転職済みの職員も対象となるのか。いつから転職した人が対象か。	転職済みの職員も対象である。平成 29 年度のアウトソーシングに伴う転職から対象だが、きちんと確認した上で回答する。

組合の主張	当局の回答
もともと転職制度が始まることから、新たな行政職としての職域の設定を希望していたが、当局に聞き入れられることはなかった。その結果、精神的に不調を抱えるものが生じたことについてどう考えるか。	これまで制度に翻弄されてきたことは理解し、今も苦しんでいる方のためにも、制度の転換を図りたい趣旨である。そこはご理解いただきたい。
技能労務職については、希望する全員が対象となるのか。	希望者はそれほど多くないと考えているため、可能な限り希望を聞く方針である。
当局は、技能労務職を希望するものがそれほど多くないと考えているようだが、組合としては、多くの希望者が出ると思う。収拾がつかない事態にならないよう、慎重に進めるよう助言する。	承知した。
提案を引っ込める（無かった）ことにはしないようお願いする。	承知した。

課題解決の方向性

進捗があり次第、引き続き協議を行う。

2 カムバック採用について

当局からの提案項目についてのメモを説明し、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
対象者となるものの年齢等、詳細は決まっているのか。	やむを得ず離職した保育士や保健師を恐らく念頭に置いているものと考えてるが、詳細については、確認し後日回答する。
ブランクがあるので、円滑に仕事に戻れるよう支援策を考えてほしい。	承知した。

以 上

R 7 . 10. 17

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

R7.10.17

1 趣旨

労働力人口の減少による人手不足や、働き方の多様化が進む昨今において、やむを得ない理由で本市を退職した元職員に限定した職員募集を行い、人材確保に繋げるもの

2 内容

「出産、育児、家族の介護」等、やむを得ない理由で退職した元職員に限定した職員募集を行うもの

当該募集を経て採用された職員の給与・勤務条件は、退職時の職位・号給等を踏まえて決定するものとする。

3 実施時期

令和7年度秋以降の職員募集時

以 上