

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

令和3年度第5号
令和3年12月16日

水流

尼崎市公営企業局
企画管理課

—秋季単組独自要求②、令和4年度向け合理化交渉④について—

継続協議としていた令和4年度向け合理化、秋季単組独自要求に対する回答について、令和3年11月29日（月）午前10時30分から正午まで、上下水道庁舎第3会議室において、交渉を行った。

○今回の交渉の議題

- ・2021年度秋季単組独自要求書について
- ・公営企業局における令和4年度向けアウトソーシングについて

○要求書に対する回答

- ・公営企業局における令和4年度向けアウトソーシングについて（修正メモ）・・・別紙1

○具体的な交渉内容（要旨）

1 2021年度秋季単組独自要求書について

前回に引き続き協議を行った。

組合の主張	当局の回答
採用時の経験年数加算においては、他の自治体で長期の経験を有し転職した者については、業務に即応できることから、初任給を1級からではなく2級から始めるといったことを検討できないか。	初任給決定時に他都市の経験を加味した上で号給決定しており、最初から2級にするという考えはない。ただし、現在、公営企業局では職員を採用しておらず、市長事務部局で採用され、初任給決定された者が出向されている。
他の自治体でも相応の職種を経験している者を相応に処遇して欲しいという要望を市長事務部局へ伝えてもらいたい。	そういう要望があったことは伝えておく。

<p>事務・技術学び期間の職員に対して行う、産業カウンセラーの面談においては、どのような相談が多いのか。また、学び期間職員が直面する業務上の課題について、産業カウンセラーが回答を出せるのか。</p>	<p>カウンセリングでは、仕事が難しいといった事や業務量が多いといったことの相談が多い。その際には、仕事のやり方やメモの取り方など実務的なものやメンタルケア的なものまで幅広くアドバイスを行っている。また、同じ職場以外の人に伝えることで気分が晴れることもある。学び期間職員の中には職場内では言いづらいという事もおり、ストレスを溜め込まないようにする効果もある。内容によっては本人の了承を得た上で、職場へのフィードバックも行っている。</p> <p>また、当カウンセラーは市長事務部局でも同様のカウンセリングを行っており、多様な相談に対応してきている。</p>
<p>カウンセリングは受けやすい環境にあるのか。</p>	<p>産業カウンセラーは毎週水曜日に出勤しており、その日は公営企業局の専属となっている。カウンセリングについては、学び期間職員の1年目は全員、2年目は希望制であるが、積極的に声掛けをしており、こまめな面談を心掛けている。そのため、経過的に業務能力が向上しているかどうか把握できている。</p>
<p>定年延長に係る条例改正などの予定はどうか。</p>	<p>具体的なスケジュールは現時点では未定であるが、しかるべき時期に組合にも示したい。</p>

2 令和4年度向けアウトソーシングについて

令和3年9月30日に提案し、継続協議となっている下水道事業における処理場・ポンプ場に係るアウトソーシングについて協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>今回の委託範囲の拡大については、組合も了承している。しかしながら、技能労務職のまま異動できないことが問題である。分限免職は行わないとの約束の下で、転職を強制せずに技能労務職として残す方法はないか。市長事務部局で職場がないなら、公営企業局で職場を設けられないか。また、今後の退職動向を踏まえながら、委託範囲を拡大する方法は考えられないか。</p>	<p>委託範囲を拡大する際、局内に別の新たな技能労務職の職場をつくるといった考えはない。処理場・ポンプ場の委託は、二段階で進めてきたため、安全性の確保も支障がないことから、一部の業務を残すといった考えもない。</p>

<p>技能労務職員の転職が上手くいっていないケースが多い中で、ひとくりに転職させるのはどうか。全員転職の方針を変更する考えはないか。</p>	<p>方針を変更する考えはない。これまでから、民間で任せられる業務は民間に任せ、職員は行政職として頑張ってもらいたいと説明してきている。その上で、転職に向けたフォローについてはしっかりと行っていきたい。</p>
<p>行政職をサポートする役割として技能労務職がいても良いのではないか。学び期間に入って、行政職に向かないと実感する人がいる。そういった人に対する対応も考えてほしい。</p>	<p>技能労務職として職員を残す考えはないが、技能労務職が従事していた業務の中にも、行政職が担うものとして整理する業務があることから、一部の方はそういった業務の担い手としても活躍して頂きたい。また、転職に向けて課題が多い職員に対しては、今までの実情等を踏まえ学び期間を延ばす等、サポートしていく考えである。</p>
<p>例年 12 月に実施している全庁的な転職希望者の募集はいつ実施するのか。</p>	<p>転職希望者の募集については、今年度のアウトソーシングの対象職場が公営企業局のみであり、市長事務部局での配置状況等を踏まえ、全庁的な募集はしないと聞いている。</p>
<p>他部署でも転職したい人がいる可能性があるなら、例年通り全庁的に募集を行い、希望者がいた場合は、その人たちを優先して転職させてあげてほしい。その結果、技能労務職場に欠員が生じるのであれば、そこに異動させてもらいたい。</p>	<p>現在の技能労務職の配置状況を踏まえると、全庁的に転職希望者の募集をしても欠員が出るほどの応募が見込めないため、公営企業局から市長事務部局等の技能労務職場への異動は困難であると聞いている。そのため、我々は今回のような学び期間職員への移行を前提とした提案をしており、市長事務部局においても、募集しないということである。公営企業局としては、学び期間職員となる場合の職種希望調査を行いたいと考えている。</p>
<p>本提案を否決した場合、分限免職をする考えはあるのか。</p>	<p>現時点で、そのようなことは考えていない。全員に学び期間職員となってもらいたいと考え、提案しており、学び期間制度を充実させるなど、転職に向けてバックアップしたい。</p>
<p>浄化センターや施設課では技能労務職へのこだわりが強い職員もおり、当局提案のままでは妥結は難しい。諾否期限が明日になるが、組合でももう少し協議時間を設けたいので、期限を延ばせないか。</p>	<p>我々としても、理解いただきたいと考えており、期限を延ばして協議を継続したい。</p>

課題解決の方向性

諾否期限を延長した上で、引き続き協議することとした。(修正メモ 別紙1)

以 上

公営企業局における令和4年度向けアウトソーシングについて（修正メモ）

平成3年11月29日

「公営企業局における令和4年度向けアウトソーシングについて（メモ）」の「3 諾否期限」を次のとおり修正する。

3 諾否期限

令和3年12月24日

以 上

参考

公営企業局における令和4年度向けアウトソーシングについて（メモ）

令和3年9月30日

1 令和4年度向けアウトソーシングについて

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、次の2項目について効率化を図る。

(1) 施設課所管のポンプ場の運転操作及び維持業務の見直し

ア 目的

下水道事業における施設課所管のポンプ場の運転操作及び維持業務について効率化を図る。

イ 実施内容

施設課所管のポンプ場（栗山・富松・尾浜・東難波）の運転操作及び維持業務のうち、既に委託している平日夜間、土日祝日及び年末年始における業務に加え、現在直営で実施している平日昼間の業務を委託する。

ウ 実施時期

令和4年4月1日

エ 人員

▲7人（技能労務職）

(2) 浄化センター所管のポンプ場・処理場の運転操作及び維持業務の見直し

ア 目的

下水道事業における浄化センター所管のポンプ場・処理場の運転操作及び維持業務について効率化を図る。

イ 実施内容

浄化センター所管のポンプ場（高田・西川）・処理場の運転操作及び維持業務のうち、既に委託している平日夜間、土日祝日及び年末年始における業務に加え、現在直営で実施し

ている平日昼間の業務を委託する。

ウ 実施時期

令和4年4月1日

エ 人員

▲12人（技能労務職）

2 技能労務職員の事務・技術学び期間職員への配置について

今回見直しを行う施設課及び浄化センターの運転操作及び維持業務に従事する技能労務職員については、令和4年4月1日付けで事務・技術学び期間職員として配置する。

ただし、令和4年4月1日付けで行政職に転職する者及び新転職試験の受験資格がない者についてはこの限りではない。

3 諾否期限

本提案に対する諾否については、令和3年11月30日（火）までにされたい。

以 上