

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

令和3年度第7号  
令和4年2月2日

# 水流

尼崎市公営企業局  
企画管理課

## —令和4年度向け合理化交渉⑥等について—

継続協議としていた令和4年度向けアウトソーシング等について、令和4年1月20日(木)午前10時30分から午前11時30分まで、上下水道庁舎第1会議室において、交渉を行った。

### ○今回の交渉の議題

- ・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
- ・不妊治療・育児等のための休暇制度の導入等について

### ○妥結事項 (別紙1)

- ・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
- ・不妊治療・育児等のための休暇制度の導入等について

### ○具体的な交渉内容 (要旨)

- ・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>前回の交渉以降、改めてアウトソーシング対象職場の組合員と協議する中で、特に今回の職員は強制的に学び職員に移行されることから、様々な意見・要望があったので申し入れておく。</p> <p>事務・技術学び期間職員の指導については通常業務の片手間でできるものではない。指導者側に業務の配慮や手当を創設するなど学び期間職員を円滑に受け入れる体制づくりをお願いしたい。</p> <p>人事異動については、学び期間及び転職後においても、可能な限り同じ職場で働き続けることができるようにしてもらいたい。</p> <p>学び期間の職員配置については、希望職場が集中したとしても、可能な限り希望する職場で従事できるようにしてもらいたい。</p> <p>職種選択については、実際に働いてみないとわからないことが多いため、学び期間の延長に伴い、複数回の変更を可能としてもらいたい。</p> <p>現在、学び期間1年目のみ指導員が付くが、学び期間2年目以降であっても職種変更をした1年目は指導員を付けてもらいたい。</p> <p>学び期間職員に対する業務配慮について、配置先の全職員に周知してもらいたい。同じ課内にも制度を理解していない人がいる。また、技能労務職を知っている上司と知らない上司で転職に対する理解度が異なる。いきなり難易度の高い業務を行わせるといったことのないよう注意してもらいたい。</p> <p>学び期間に入るにあたり、希望する職種等は第1希望を実現してもらいたい。</p> <p>学び期間1年目の年度当初に新規採用職員と一緒に受講する研修については任意制とし、また業務で活用できるパソコン研修を充実してもらいたい。</p>	<p>転職制度や職員育成の考え方については、毎年4月に新たに学び期間職員が配置される職場の所属長、係長に対し説明の機会を設けている。その際には、パソコンスキル等の職員個人の情報も共有するとともに、最初は庶務的な業務から指導するようお願いしている。制度自体の課内周知については所属長、係長へお願いしておく。</p> <p>研修については、組織として必要と考えているものであり、仮に研修内容を理解していると思っても、再度理解を深めることにもなる。特に行政職としての初任者研修については、前向きに捉え、早い段階で受けてもらう方が効果的であり、不安解消にもつながるものと考えている。</p> <p>その他、ただいま出された要望は実現できることと出来ないことがあるので、そういう意見があったものとして聞いておく。</p>

<p>学び期間については希望の職場に行きたいが、どの部署に何人行けるのか、内訳を知りたい。</p>	<p>本人の希望や所属の状況を踏まえて配置を決めていくので、どこの課に何人配置できるといったことは決まっていない。</p>
<p>これまでの交渉においても様々な指摘、要望を行ってきたが、現場の組合員との協議も踏まえ、組合としては、次の条件を当局が約束するのであれば、不本意ではあるが妥結もやむを得ないものと考えている。</p> <p>まず1つ目として、本制度の転職者においては、技能労務職としての知識・経験を有していることから、それらを生かした行政職としての貢献ができるよう可能な限り配慮すること。</p> <p>2つ目として、学び期間については、原則2年で転職を目指す前提となっているが、現実的に能力向上の進捗が緩やかな職員については、本人の行政職としての能力向上の進捗状況を踏まえた業務に従事させるよう配慮し、必要な学び期間を確保すること。</p> <p>3つ目として、今回の委託範囲の拡大に伴い学び期間に入る職員については、今後、学び期間中に局外も含め技能労務職に欠員が生じれば、技能労務職場に配置する可能性があること。</p> <p>最後4つ目として、今回の委託範囲の拡大に伴う学び期間職員の配属先については、本人の意向を最大限尊重すること。</p> <p>この4点を妥結の条件としたいが当局の見解はどうか。</p>	<p>1つ目の技能労務職としての経験を生かせる行政職という姿は、組織としても非常に重要と考えている。全ての職員をそういった配置にできるものではないが、できる限り効果的な配置になるように検討したい。</p> <p>2つ目については、そういった対応ができるよう制度改正を行っており、きめ細やかな対応に努めたい。</p> <p>3つ目については、今後、技能労務職に欠員が生じる可能性は極めて低いが、また、仮に欠員が生じたとしても、実際に配置があるかどうかは全庁的な調整にもよるが、可能性があるということは否定するものではない。</p> <p>4つ目の配置については、希望の偏りや職場の状況により、全て叶えることまでの約束はできないが、可能な限り意向に沿えるよう努力したい。</p> <p>組合提案の4条件については以上のように考えている。</p>

当局側が条件を受け入れたことをもって、今回の提案については承諾とする。

これをもって今回の合理化に係る交渉は最後になるが、今後の転職に向けた取り組みは、これから始まりであり、今後、様々な課題が生じると考えられる。以前の転職制度の基で転職した者と、これから転職に臨む者では、モチベーションに差が生じており、その差を埋めていくような仕組みが重要である。来年度から学び期間に入る組合員の中でも受け止め方は様々である。また、学び期間の職員だけでなく、指導員の負担、業務と定数の問題、若手のモチベーションへの影響、人間関係など様々な点で問題が生じてくることが懸念される。組合側も協力するので、当局においても十分に配慮するようお願いする。

9月の提案以降、本日を含め6回にわたり労使交渉を行い、また交渉以外にも精力的に窓口協議も行うなど、執行部の皆様には大変苦勞をおかけした。この間、意見の相違も多々あったが最終的に本日妥結に至ったことについては、大変感謝するところである。これまでの協議や本日の意見については今後、反映すべき点は反映していきたい。来年4月の配置に向け、また配置後も様々な問題が生じることもありえるが、組合の協力もいただけるということなので引き続きよろしくお願ひしたい。

#### 課題解決の方向性

今回の交渉をもって妥結することとなった。(別紙1)

以上

## ◎妥結事項

### 1 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、10月25日、11月9日、11月29日、12月23日、令和4年1月20日の6回にわたる交渉の結果、1月20日に次の項目について妥結に至った。なお、妥結に際し、(4)の条件について合意した。

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）

#### (3) 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。

(4) 今回の提案項目に係るその他の合意事項について

- ・本制度の転職者においては、技能労務職としての知識・経験を有していることから、それらを生かした行政職としての貢献ができるよう可能な限り配慮すること。
- ・学び期間については、原則2年で転職を目指す前提となっているが、現実的に能力向上の進捗が緩やかな職員については、本人の行政職としての能力向上の進捗状況を踏まえた業務に従事させるよう配慮し、必要な学び期間を確保すること。
- ・今回の合理化提案に伴い学び期間に入る職員については、今後、学び期間中に局外も含め技能労務職に欠員が生じれば、技能労務職場に戻れる可能性があること。
- ・今回の合理化提案に伴う学び期間職員の配属先については、本人の意向を最大限尊重すること。

2 不妊治療・育児等のための休暇制度の導入等について

令和3年12月23日、令和4年1月20日の2回にわたる交渉の結果、1月20日に次の項目について妥結に至った。

(1) 不妊治療のための休暇

常勤職員及び会計年度任用職員に対し、不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇を導入する。

- ・ 有給とする。
- ・ 休暇の付与日数は、原則として1年につき5日（体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合にあっては、10日）の範囲内
- ・ 休暇の単位は、1日又は1時間

(2) 男性職員の育児のための休暇

非常勤事務補助員に対し、男性職員の育児のための休暇を導入する。

- ・ 有給とする。
- ・ 休暇の付与日数は、1年につき5日
- ・ 休暇の単位は、1日又は1時間

(3) 産前休暇及び産後休暇

非常勤事務補助員に係る産前休暇及び産後休暇について、無給から有給に改める。

(4) 実施時期

令和4年4月1日