

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

水流

平成 30 年度第 1 号
平成 30 年 6 月 26 日

尼崎市公営企業局
企画管理課

—夏期一時金等について—

平成 30 年 6 月 1 日（金）午後 6 時 00 分より上下水道庁舎第 3 会議室にて、尼崎市水道労働組合から平成 30 年度夏期一時金及び人員確保に関する要求等を受け取り、平成 30 年 6 月 12 日（火）午後 4 時 30 分から午後 6 時 00 分まで上下水道庁舎第 2 会議室にて、平成 30 年 6 月 20 日（水）午後 5 時 00 分から午後 5 時 40 分まで上下水道庁舎第 3 会議室にて交渉等を行い、妥結するに至った。

○要求等に対する回答

平成 30 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）・・・別紙 1
2018 反「行革」・人員確保に関する統一要求書について（メモ）・・・別紙 2

○交渉における質疑応答（要旨）

組合の主張	当局の回答
<p>平成 30 年度夏期一時金について</p> <p>メモには、組織統合したことにより、公営企業局の平均支給額、算定基礎額、平均年齢をあげているが、前年度は水道局のみの数字なので、比較として今年度の水道部のものも教えてもらいたい。</p>	<p>参考として、旧水道局（水道部及び企画管理課）の試算をあげると、平均支給額 709,954 円、算定基礎月収 347,677 円、平均年齢 39 歳 5 月、平均勤続年数 14 年 8 月となっている。</p>
<p>OB 以外の嘱託員はどこに配属されているのか。</p>	<p>ボートレース事業部に配置されている。</p>
<p>勤勉手当の成績率の比率は例年どおりか。</p>	<p>実際の成績率はまだ確定していないが、比率の考え方は例年どおりである。変更があればまたお知らせする。</p>

<p>長時間残業について</p> <p>慢性的な長時間残業が解消できる人員配置を要求しているが、この回答では、結局所属長次第ということか。定数どおりの職員配置があっても事務分担に偏りがあるため、長時間労働になっている場合は、所属長に対して適正化するよう指導しているのか。</p>	<p>所属長だけの問題ではなく、まずは係の中で適正化・効率化が図れないかを考え、係単位では難しい場合は所属長や係長が中心となって事務分担を見直すなど、職場全体で仕事のやり方を考える必要がある。そうした取り組みにより長時間残業の縮減に努めてもらいたい。</p>
<p>時間外勤務手当の縮減をあまり言うとは、業務は残っているのに、残って仕事をしてはいけないという風潮になるのではないか。現実的に臨時的任用職員が配置されると超過勤務も減り助かっている。</p>	<p>業務に支障がないと判断したうえで、残業する必要がないということであれば、それにこしたことはない。休職者等の理由や職場の体制などを考慮する中で必要であれば臨時的任用職員を配置している。</p>
<p>人員要求について</p> <p>管路維持課の事務担当は2人体制で係長と新規採用職員の組み合わせになっており、係長の負担が過大となっている。該当業務の経験のある者を臨時的任用職員として配置できないか。</p>	<p>ベテラン職員が異動して新規採用職員が配置されることはどこの職場でも考えられる。所属の中で、業務の効率化を考えたり、事務分担を見直すなど工夫できることがあるのではないか。経験者を配置してその場をしのいでも、その人がいなくなれば、また同じ問題をくり返すことになる。それでは仕事のやり方として根本的な解決になっていない。業務量の問題ではなく、経験者がいなくなって困るという理由で属人的に経験のある特定の人を臨時的任用職員として配置するわけにはいかない。</p>
<p>その他</p> <p>技能労務職から行政職への転職試験は、早期に手を挙げたほうが意欲があるとみられ、優位に働くといった声を聞くがどうか。</p>	<p>早い遅いで評価には関係ない。勉強会に積極的に参加していれば意欲があると思うかもしれないが、結局は試験の結果で決まるので優位になるとは考えていない。</p>

次に、6月20日発行の地公労ニュースの中で、水道労組の課題として臨時的任用職員の採用について「欠員部署および繁忙部署に適用するよう要求するも、当局は未だ、技術職場に臨時職は適合しないことを理由に応じようとせず」との記載があった。当局においてはこれまでからそのような発言はしておらず、現実には技術職場に臨時的任用職員を配置していることから、内容の誤りについて組合に見解を質した。

組合の主張	当局の回答
記載内容が誤解を招くものとなり申し訳なく思っている。内容については訂正させていただく。	技術職の臨時的任用職員は人材がなかなか見つからないとの説明をしたものである。記載の表現では受け取り方が異なってしまうので十分気をつけてもらいたい。

以 上

平成30年6月に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

平成30年6月12日

1 支給額

(1) 職員に支給する期末手当及び勤勉手当について

尼崎市公営企業局企業職員の給与に関する規程の規定に基づき支給する。

(参考)

○職員の支給率

算定基礎月収に次の月数を乗じた額とする。

- ・企業一般職給料表及び企業技能労務職給料表適用者（定年前）

期末手当	勤勉手当	合計
1.225 月	0.900 月	2.125 月

- ・企業一般職給料表適用者（再任用職員）

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.650 月	0.425 月	1.075 月
短時間勤務	0.650 月	0.425 月	1.075 月

2 嘱託員に支給する割増報酬について

報酬月額が174,800円の嘱託員については報酬月額の1.91月分、報酬月額が233,200円の嘱託員については、290,000円とする。なお、本市を定年退職した者については支給しない。

3 職務加算について

現行通りとする。

なお、算定基礎額については次のとおりとする。

企業一般職給料表及び企業技能労務職給料表適用者

- ・期末手当: 給料月額+扶養手当+地域手当+(給料月額×1.1×別に定める割合)
- ・勤勉手当: 給料月額+給料月額×0.1+(給料月額×1.1×別に定める割合)

※ 別に定める割合は、次表のとおりとする。

区 分	割 合
課長補佐、係長、作業長	10%
主任・作業主任、3級の者のうち平成30年4月1日現在30歳以上のもの 再任用職員	5%
上記以外の者	0%

- 4 勤勉手当の成績率について
現行どおりとする。
- 5 新入職員の支給率について
現行どおりとする。
- 6 その他の支給条件
従前の例による。
- 7 支給日
平成30年6月29日（金）
- 8 諾否について
本回答に対する諾否については、平成30年6月22日（金）午後5時30分までにされたい。

以 上

（参 考）

平成30年6月期平均支給額等

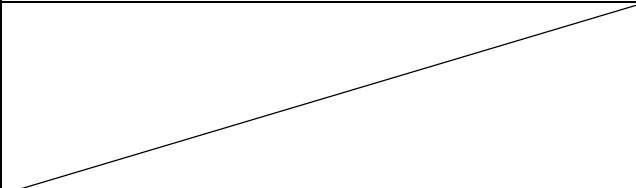
区 分	定年前職員	再任用(フル)	再任用(短)
組合員平均支給額 (算定基礎額※)	731,123 円 (356,219 円)	315,101 円 (293,118 円)	244,971 円 (227,881 円)
前年度実績 (算定基礎額※)	690,462 円 (346,409 円)	314,434 円 (299,463 円)	171,889 円 (216,995 円)
対前年比	40,661 円 (5.89%増)	667 円 (2.12%増)	73,082 円 (42.52%増)

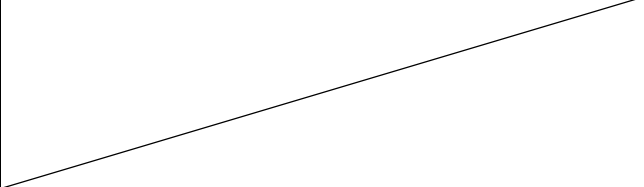
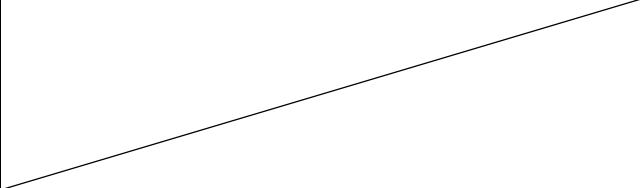
※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 40歳 6月（前年同期 39歳 2月）

勤続年数 15年 7月（前年同期 14年 9月）

平成30年6月12日

要 求	回 答
<p>1. 事務事業の増加や多様な住民ニーズに応えるためにも、人員削減に主眼をおいた「地方行革」を行わず、現行職場の直営を堅持すること。また、公契約条例を早期に制定するとともに、「偽装請負」などの法違反がないか、すべての業務委託の点検を行い、問題がある場合は直営に戻すこと。</p>	<p>現在は地方公営企業法に基づき市営（直営）で経営しているところであるが、様々な業務形態が議論されるなか、国をはじめとする動向に留意しつつ、調査研究を継続的に行うこととしている。</p> <p>公契約条例については、「尼崎市公共調達基本条例」が制定され、平成28年10月21日から施行している。</p> <p>また、業務委託に関連する「偽装請負」については、法に抵触することのないよう適正な運用に努めていく考えである。</p>
<p>2. 欠員職場や定年・年度途中退職者の職場には、正規職員の新規採用による完全補充を行うこと。また、新規事業や事業拡大等の業務量の増加に対応するために計画的な人員の増員をし、適正に正規職員の配置と予算の確保を行うこと。</p>	<p>欠員補充については、基本的には正規職員をもって配置したいと考えている。また、予算を含め人員の確保については、所属ごとに適正な人員配置を行っていく中で検討する。</p>
<p>3. 慢性的な長時間残業の解消とサービス残業の根絶ができる人員配置を行うこと。また、厚生労働省ガイドラインに基づき労働時間の適正な把握に努めるとともに、超勤手当の不払いや打ち切り支給など労働基準法違反となる運用を改め、完全支給すること。</p>	<p>職員の健康管理の観点からも、所管課と十分に話をし、理解を深めるなか、引き続き時間外勤務等の縮減に努めていきたい。</p> <p>また、これまでも労働時間の適正な把握に努めているところであり、勤務時間外に業務の必要により労働を行った場合には適正に時間外勤務手当を支給しており、手当の不払いや打ち切り支給についての事実はないと認識している。</p>
<p>4. 恒常的な業務に従事する臨時・嘱託等職員については、正規職員化又は継続雇用を行い、正規職員との均衡のとれた賃金・労働条件に改善すること。</p>	<p>現行どおりとする。</p>
<p>5. 「指定管理者制度」の導入にあたっては、行政としての責任を放棄することなく、当該職員の解雇を行わず、雇用継続を基本に、当該組合と十分に協議し、合意のうえ実施すること。</p>	

要 求	回 答
<p>6. 高齢者再任用制度については、年金支給開始年齢の引き上げによる無年金者を発生させないようフルタイムの再任用制度により希望者全員の65歳までの雇用を確保すること。また、再任用職員については定数外とすること。</p>	<p>再任用職員は、一般職の職員として、その経験・能力等を活かす観点から、定年前職員と同様に行政需要に応じて設置された職に就くものであり、従前の勤務実績や能力、適性等を厳正に評価し、任用を行う。なお、フルタイムか短時間かについては、業務の必要性を前提に、本人の希望も踏まえて任用している。</p> <p>また、地方自治法により、フルタイムの再任用については条例で定数を定める必要がある。</p>
<p>7. 市町から県など他団体への派遣や出向、また、国や県からの「天下り」人事は受け入れを行わず、必要な場合は実施予定の段階で事前協議を行うこと。</p>	<p>他団体への派遣等については、当局において判断すべきものと考えている。</p>
<p>8. 地方財政赤字の責任を住民・職員へ押し付けず、その原因と責任を明らかにするとともに、地方財政確立と行政水準の維持・向上を図ること。</p>	
<p>9. 住民の「生命と暮らし」を守る地域医療の担い手である自治体病院の直営を堅持すること。そのために必要な財政上の措置を行い、充実強化をはかること。</p>	
<p>10. 災害発生時の労働条件については、被災地等への派遣職員も含め、労使協定を締結すること。また、緊急時に対応できるよう業務内容にも考慮した人員配置（技術員等）・採用を行うこと。</p>	<p>災害発生時における職員の勤務条件については、従前から、既に労使間において協議し、合意してきた制度内容で適用できていると認識している。また、緊急時の対応については、業務の執行方法における様々な工夫を行う中で対応していきたい。</p>
<p>11. 賃金・労働条件に関することはすべて団体交渉で確認し、書面協定化すること。既に取り交わしている労働協約（確認書）については、尊重、遵守すること。また、変更しようとする場合は、事前に協議し団体交渉により決定すること。</p>	<p>現行どおりとする。</p>

要 求	回 答
<p>12. その他単組・評議会の独自要求について。 (人員確保に関する独自要求書)</p> <p>(1) 欠員補充及び増員について</p> <p>局内の多くの所属で慢性的な人手不足による業務過多の状況が見受けられる。そのため、慢性的に超過勤務を強いられる所属もあり、加えて、急な退職等による欠員が発生していても補充がなされず、他の職員がその負担することで超過勤務が増加している所属もある。</p> <p>このような状況を鑑み、早急に職員の補充及び増員を行い適正な人員配置とし、職員に過剰な超過勤務を強いることがないよう次のとおり改善すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○企画管理課に1名（臨時職）を補充すること。 ○水道部計画課に1名（土木職）増員すること。 ○工務課に少なくとも1名（土木職）を補充すること。 ○給水装置課審査担当に少なくとも1名（臨時職）を補充すること。 ○管路維持課管理担当に1名（臨時職）を補充すること。 ○建設課は業務量が多く、人員に見合っていないため増員すること。 ○施設課の作業長を、内部昇格により、現在の2名から5名に戻すこと。 ○浄化センターにおいて、現在欠員となっている作業長1名を復元すること。 <p>尚、補充にあたっては、定年前職員に限らず、臨時的任用や経験者、OB退職者の任用などあらゆる手段を考え、臨機応変に人員の確保に努めること。</p> <p>とくに欠員が生じている職場並びに特別業務のため日常業務に支障が生じている職場には、時期を問わず早急に人員の確保を行うこと。</p> <p>また、直ちに採用が出来ない場合は、やむを得ないが、所属間での職員の交流などフレキシブルに対応するとともに、一刻も早く現状の勤務状況を改善出来るような人員配置を検討すること。</p>	<p>欠員補充については、基本的には正規職員をもって配置したいと考えている。また、人員の確保については、所属ごとに適正な人員配置を行っていく。</p>

要 求	回 答
<p>(2) 委託化に関する人員確保について</p> <p>委託化に伴い、現状より業務が増大する所属に対しては、適切に人員を配置し、時間外勤務を削減するように努めること。お客様総合窓口開設に伴い多大な人員削減となる料金課および給水装置課については、直営として残す業務量に見合った人員とすること。</p> <p>また、技術継承を必要とする業務に関しては、人材育成や技術力維持の面からも安易な委託化の推進やアウトソーシングを行わないこと。</p>	<p>委託化に伴う、一時的な業務量の増加については、業務手順の簡素化や執行体制の工夫により業務量の縮減を図り、職員の負担軽減を行う。また、これまでも委託に伴う人員体制の見直しについては、委託後の業務量を踏まえた人員体制としている。</p> <p>なお、効率的な業務執行体制の構築に向けては従前から慎重に進めているところであり、今後も協議の必要性が生じた事項については労使間で協議していく。</p>