

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

令和4年度第1号
令和4年6月8日

水流

尼崎市公営企業局
企画管理課

—令和3年度春闘交渉等について—

令和4年4月12日（火）午後4時00分から午後5時30分まで、上下水道庁舎4階第2会議室において、令和3年度春闘要求書等に対する回答を行った。

○今回の交渉の議題

- ・春闘要求書に対する回答について

○要求書に対する回答

- ・「2022年度 春闘独自要求書」についての考え方（メモ）
- ・・・別紙1

○具体的な交渉内容（要旨）

1 春闘要求書に対する回答について

組合の主張	当局の回答
比較的長期間低賃金で働いている1級職について、在級年数を短縮する制度を新設してほしい。特に他の自治体から変わってきた人には更なる短縮をし、初任給における経験年数換算率についても阪神間で一般的な10割に改善してほしい。	公営企業局は市との出向制度との関係から、給与制度は市に準ずる必要がある。 給料の制度設計については、ラスパイレス指数が高かったこともあり、過去の制度改正で1級、2級の在級年数を伸ばしたが、例えば大卒すぐに採用された場合の初任給については国の一般職より高い。 初任給決定の考え方は、人事施策とも絡んでくるので、市の考えに準じていくべき。

組合の主張	当局の回答
<p>ボートレース事業部は、会計年度任用職員の割合が多く、無くてはならない存在である。待遇について正規や再任用と同等にしてほしい。</p> <p>会計年度任用職員だけ期末手当のみで勤勉手当が支給されていない点を改善してほしい。</p>	<p>市長事務部局においても、地方自治法に基づき勤勉手当は支給していないため、公営企業局としても支給する考えはない。</p>
<p>一部の所属で時間外勤務が多かったことに関し、人事異動で対応してもらった点は、当局に対し一定の評価をしているが、36協定では720時間が最長とはいえ、360時間が一応のラインであり、それを超える者が一人でもいないよう施策をお願いする。</p>	<p>年度当初に、36協定の遵守について通知文を発出し周知を図っているとともに、毎月の時間外勤務の状況も注視している。</p>
<p>新型コロナ関係での保健所の応援に関し、期間については、1日単位なのか、連続していくことがあるのか。</p>	<p>各局の応援態勢の中で日替わりのできる業務には日替わりで対応しているが、どうしても日替わりで対応できない業務があり、少なくとも1ヶ月以上同じ人でとの協力要請に対し公営企業局は応じている。</p> <p>1日単位の応援については、4/11以降は公営の割り当てはない。</p>
<p>ワークライフバランスの観点で在宅勤務制度を導入したとのことだが、組合側が要求している時間外勤務を減少させるような人員配置の施策とどう関係があるのか。</p>	<p>人員配置と在宅勤務は関係ない。ワークライフバランスの達成が要求の目的と解釈したので、在宅勤務はワークライフバランスに寄与しているという点で回答を示した。</p>
<p>在宅勤務利用者はどれぐらいいるのか。</p> <p>また、通勤手当の支給はどのようになっているのか。</p>	<p>最近では、在宅勤務の利用状況は少なくなっている。</p> <p>通勤手当は、月に1回も出勤しなければ支給されない。</p>

組合の主張	当局の回答
<p>残業代稼ぎのために早出勤務をしているとの中傷の声も聞くため制度を利用しづらい。</p> <p>また、管理職も早出中の業務を把握しきれていないとの話も聞く。</p> <p>全体的に制度の理解・認識不足があるので、周知してほしい。</p>	<p>早出遅出勤務については、所属長の承認が必要になるので、早出中にどのような業務を行うのかは、適宜確認してもらう必要がある。</p> <p>また、時間外勤務についても、上司が承認する前に業務内容を確認する必要がある。</p> <p>制度の適正利用について、部課長会で取り上げてもらうなど周知について考えていきたい。</p>
<p>アウトソーシングに伴う職員の配置について、一定納得できる結果が得られたのは大きいですが、今回、学び期間中の職員として局外に異動した人は何人いるのか。</p> <p>また、配置先は本人の希望にそったものとなっているのか。</p>	<p>学び期間に入る職員の局外異動は4人である。</p> <p>配置先については、事前の面談で本人の希望を丁寧に確認し、全て第1希望というわけではないが、挙げていただいた希望の範囲内で配置することができた。</p>
<p>組合としては、転職後、急に評価が変わるなど過剰な職責を問われるようにならないか危惧する。</p>	<p>転職制度については、これまでも課題に応じて改善を図っており、現在も転職者の評価基準の見直しを進めているところである。引き続き丁寧な運用に努めたい。</p>
<p>職場環境について、庁舎2階、排水設備担当の西日対策に関し、ブラインドを取り付けそれなりの効果はあるものの、まだ日が当たる状況である。</p> <p>窓に貼る紫外線防止シートなど対策を講じてほしい。</p>	<p>2年前に対応し、改善されたとの認識であった。</p> <p>職場で対応してもらいたいが、暑くなるまでに職場での改善が難しい場合は、管財担当に相談してもらいたい。</p>
<p>空調服については昨年度試行的に導入したが、その結果どうなったのか。</p>	<p>試行の結果、賛成意見が多かったので、本格導入に向け今年度の予算に計上した。</p>
<p>アスベスト健康診断について、不安を持つ職員に対しては継続して実施しているとあるが、不安のない職員に対しては希望制なのか。</p> <p>退職者も該当するのか。</p>	<p>過去に石綿の暴露の可能性があり、健診を希望した職員に対し健診を実施しており、事務は健康推進担当で実施している。</p> <p>また、退職者も該当する。</p>

組合の主張	当局の回答
<p>設備改善に関し、昨年度に高架下の駐車場において盗難被害にあったため防犯対策を要望していたがどうなったのか。</p>	<p>駐車場の防犯に関して、高架下に防犯カメラを設置する予定である。</p>
<p>大規模災害において想定外はつきものであるが、負傷する職員がでたり、出勤困難な場合も想定される。民間委託が進み直営の職員が少ない中、民間委託業者も大規模災害時には出勤させるなど事前に決めておく必要があると思われるが、緊急時における委託業者の取り扱いについてはどうなっているのか。</p> <p>連絡がつかない事態の場合、応援に出てもらえる確約があるのか。被害の度合いにより連絡がなくても出てくるなどの取り決めはあるのか。直営職員の方が出てくる可能性が高いのではないのか。</p>	<p>委託業者と「災害時の応援業務に関する協定書」を締結しており、それに基づき応援要請する。</p> <p>なお、委託業者が策定しているBCPにおいては、従業員の自主参集の基準が明示されている。</p>
<p>アルコール検知器を使用した酒気帯び確認の義務化について、どのような運用となるのか。</p>	<p>安全運転管理者の責任で実施していくことになるが、企画管理課からも義務化について情報提供するとともに、所定の様式を送付している。</p>

以上

「2022年度 春闘独自要求書」についての考え方（メモ）

令和4年3月18日

要 求	回 答
<p>1. 賃金・手当・昇格・昇給に関すること</p> <p>(1) 1級職における在級年数の短縮する制度を新設すること。あわせて初任給における経験年数換算率を10割とすること。</p> <p>(2) 2級職における在級年数の短縮に関し、現行の試験制度による短縮のみならず別途短縮する制度を実現すること。加えて民間歴のある2級職には別途在級年数の短縮を実現すること。</p> <p>(3) 3級職においては、近年実施されている任用替えの対象に属さない元技能労務職の昇格をはじめ、これまでの労使合意に基づき4級昇格制度を実施すること。</p> <p>(4) 各職場内で実質的に業務運営を司る係長職においては、更なる人員削減で部下の業務も兼任するなど業務が多様且つ過多である。今後の若年層の昇格意欲を促進する目的もあわせて、当級のベースアップを実現すること。</p> <p>(5) 以上の(1)から(4)については、賃金労働条件のより良い他の自治体へ流出する中途退職を防止するため必要な措置であり、実務経験を積んだ人的資産を確保するよう実現すること。</p> <p>(6) 住居手当については、現在の市内居住促進策の代わりに、市内居住促進を加味した区分を行い、国とは住宅事情のありかたが異なっていることから、国の施策に縛られることなく柔軟に考慮し、持家者への住居手当を実施すること。</p>	<p>(1)~(7) 現行どおりとする。</p>

要 求	回 答
<p>(7) 技術士や土木施工技師など特別な資格を保有する者を昇格させること。若しくは資格者手当を新設し支給すること。</p>	
<p>2. 労使条件・人員確保に関すること</p>	
<p>(1) 36 協定を遵守するとともに、時間外勤務が労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準を超える職場については、その実態を明らかにするとともに、業務に必要な人員を配置し、特定の職員に偏らないように改善すること。</p>	<p>36 協定については必要に応じて事前協議を行うなど、締結内容を遵守している。</p> <p>人員については、状況把握を各所属とヒアリングを行う中で、職場の業務量の精査を行った上で、適正な人員配置を行っている。</p> <p>なお、これまでから効率的な業務執行に努め、超過勤務が不用意に特定の職員に偏ることがないよう各所属にも周知しているが、業務の性質により職員間で一定の差異は生じるものと考えている。</p>
<p>(2) 緊急出動等の呼び出しについては、対象職員の状況を考慮すること。</p>	<p>勤務時間外における職員の出勤要請にあつては、職員個々に対してその時点での職員の状況を確認し、出勤の要請を行っているものである。</p>
<p>(3) 時間外勤務については削減傾向にあるものの、一部では依然として高い水準である。ワークライフバランスの観点からも時間外勤務を減少させるような人員配置などより踏み込んだ施策を実施すること。</p>	<p>令和元年度の労働基準法の改正以降、勤務時間管理の徹底と年次有給休暇の取得促進に積極的に取り組んできたところであり、その結果、時間外勤務も減少傾向にある。また、ワークライフバランスの観点では在宅勤務制度を導入したところである。</p> <p>人員配置については、各所属とヒアリングを行う中で、職場の状況把握と業務量を勘案し、適正に行っていると考えている。</p>
<p>(4) 同一労働・同一賃金に基づき、再任用職員・会計年度任用職員においては勤務時間および業務の質・量に応じて正規職員と同等の扱いとすること。</p>	<p>現行どおりとする。</p>

要 求	回 答
<p>(5) 年度末退職による欠員補充については正規職員を配置し、年度内の中途退職により欠員が生じた場合には正規職員に限らず迅速な補充を、被災地長期派遣並びに傷疾病および育児などの休暇取得により限定的な不在期間が生じた場合には臨時的に会計年度任用職員を迅速に補充すること。また、メンタルヘルス不調などにより、年間レベルで幾度も長期間不在となる場合には事実上の欠員と見做し、迅速な補充を実現すること。</p>	<p>これまでから所属ごとに適正な人員配置を行っており、欠員が発生した場合についてはできるだけ早期に解消したいと考えているところであり、必要に応じて非常勤事務補助員の活用も含めて対応していきたい。</p> <p>なお、疾病等における一時的な欠員については、業務内容等に鑑み、非常勤事務補助員の配置を考えていきたい。</p>
<p>(6) 組織改編に伴う人員削減により、これまで以上に兼務を担う職員が増加の一途を辿っている。担当業務量を増やし過重労働に陥らせる事態は回避すべきものであり容認できません。より有能な職員への業務量の偏りが生じる恐れがあることから、組織改編にあたっては極力兼務を減らし補助とした上で業務量と人員のバランスを見極めて実施すること。</p>	<p>人員については、各所属とヒアリングを行う中で、職場の状況把握と業務量を精査した上で、適正に配置していると考えている。</p>
<p>(7) 現業職場の将来像を再考すること。</p>	<p>公営企業局の現業職場については、平成29年度の業務プロセス分析に基づき、アウトソーシングをしていく方針が決定されている。</p>
<p>(8) アウトソーシングに係る学び期間技能労務職員については職員定数外であり、一般行政の基礎学習する立場にあることから、過度の業務量を強いることなく業務遂行のプロセスを重視した丁寧な指導の下に進めること。</p>	<p>事務・技術学び期間中の職員については、行政職への育成の観点で業務量や担当業務を決定しており、育成状況を踏まえる中で、業務負荷を調整するなど各職場が創意工夫しながら取り組んでいる。また、定期的に産業カウンセラーとの面談機会を設け、職員の負担感や悩みを共有し、問題が生じている場合は、職場と連携し対応するなど丁寧な指導・育成を心掛けている。</p>
<p>(9) 子の看護休暇について、第3子以降についても第2子までと同様に5日付与すること。</p>	<p>現行どおりとする。</p>

要 求	回 答
(10) 公営企業局全体として技術の継承を図るよう努めること。	技能労務職の委託化に伴い、技能労務職が有していた知識・経験を行政職としても継承していけるよう取り組みを進めている。また、同種の業務を担う組織を統合し、職員間での知識・技術の共有化を促進するほか、OJTを基本としつつ、実技・演習を取り入れた体験型研修など各種研修にも積極的に参加しているところである。
(11) 組合員の人事異動については、本人の意思を尊重すること。	人事異動については当局の責任において行う。
(12) 大規模災害発生の際に連携している委託先が機能しない事態を考慮し、直営のみで対応可能な体制を確保すること。	災害発生時においては、自助共助による取り組みを促進するとともに、委託業者との間で締結した「災害時の応援業務に関する協定」に基づき、連携して応急活動を行うこととしている。
(13) アウトソーシングに係る学び期間技能労務職員が一般行政職員に転職後も、実際に配置している人員を確保し、事実上の減員をしないこと。	事務・技術学び期間から行政職に転職した場合は、定数内配置が基本となるが、実際の配置については、各所属の業務状況や職員の適性等を踏まえて行っており、転職者についても能力の進捗状況も把握する中で適正な配置に努めている。
3. 人事評価に関すること	
(1) 評価方法について管理職の不適切な目標設定は、一般職等の業務量の増加や過剰なスピードでの業務遂行を生み出すことに繋がり、労働安全衛生に大きく影響を及ぼすものである。職務目標に関し、評価者はプロセスを評価し達成率に固執しない評価をすること。	勤務成績に基づく昇給制度及び勤勉手当への成績率反映については、平成25年度に妥結している「人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について」のとおり運用しており、毎年必要な改善を行うなど、適正な評価制度の運用に努めているところである。 なお、職務目標については、評価者・被評価者間で面談を実施し、内容を確認した上で設定している。

4. 健康維持に関すること	
(1) 職員の健康保持対策を充実するとともに、疾病等の予防対策を充実すること。また、要再検者の受診は職免とすること。	健康保持対策については、疾病予防に重点を置き、健康診断の結果に基づく事後指導を充実させるなど、積極的に取り組んできているところであり、令和元年度から特定保健指導受診に係る職免制度を設けたところである。今後も必要に応じ安全衛生委員会等で協議し、創意工夫をしていく中で充実させていきたい。再検者の取扱いについては、現行どおりとする。
(2) 傷病休職者の職場復帰にあたり、円滑に復帰できるシステムを構築すること。	リハビリ出勤制度を活用し、円滑な職場復帰の一助としている。また、健康相談ができる窓口を設けている。
(3) アスベスト健康診断については希望制ではなく、対象地域に在勤、在住していた職員に対し、受診するように働きかけること。	不安を持つ職員に対してはアスベスト健康診断を継続して実施している。
(4) メンタルヘルスに不調を訴える職員が依然として絶えません。労働安全衛生委員会事務局は当該職場に対して積極的に聴き取りなどの調査を実施し、実態を明らかにした上で対象職員および当該職場に対し、具体的な施策を講じること。若しくは、自主的に職場観察を行い、安全衛生に関するデータを基に健康相談等対策を講じ、症状の重症化を予防するなど、身近にメンタルヘルス等健康管理を推進する公営企業局専任の保健師を復元させること。	メンタル面で不調をきたす職員については当局としても問題意識は持っているものであり、所属、企画管理課職員担当及び給与課職員健康推進担当が連携し、保健師の面談も含めフォローに力を入れているものである。なお、保健師が行う保健業務については、平成30年度から、より専門的で安定的な体制を構築し、一層の充実と強化を図るため給与課職員健康推進担当の保健師が取り扱うこととしたものである。
(5) ハラスメント防止法施行に基づき、各種ハラスメント・職場のいじめ等に対する実効ある防止対策を推進するため、積極的且つ具体的な対応を行うこと。	これまでから各種ハラスメント防止のため、所属長への研修や課内ミーティングの実施に取り組んでおり、意識の醸成に努めているところである。

5. 福利厚生に関すること	
(1) 法に基づく雇用主の責任を果たすため、事業主として、福利厚生事業の充実向上に努めること。	(1)・(2) 職員の福利厚生の重要性については十分認識しているところであり、財政状況、社会情勢、公費負担の妥当性等を踏まえて、市長事務部局との連携により適切かつ効率的な事業の展開に努める。
(2) 職員の親睦を図るため、感染症収束後にスポーツ行事等を実施すること。	
6. 設備改善に関すること	
(1) 労働安全衛生委員会を積極的に活用し、職場環境の整備を図ること。トイレ、洗面所についても設備改善を行い、衛生的に努めること。具体的には、洗面等を自動水栓に改造しトイレの出入口扉など感染症予防および安全衛生に考慮したものとする。	安全衛生に係る取組みについては、労働安全衛生法の趣旨を踏まえ、安全衛生委員会で協議し、充実に取り組んでいる。 設備の整備については、これまでから必要に応じ対応している。
(2) 水道維持担当および高架下の駐車場において、安全性向上目的とする出庫時の合図灯の設置を行うこと、並びに盗難防止強化をすること。	駐車場入口へのカーブミラーの設置等、適宜改善を行っており、今後とも必要に応じて適宜改善に努めていく。
7. 委託に関すること	
(1) 合理化提案にあたっては、これまで労使確認している6ヶ月前提案にこだわらず、それ以前にも協議すること。	今後とも組合の理解と協力を求める姿勢を基本として、話し合っていきたい考えである。
(2) 人材育成や技術力維持の面からも安易にアウトソーシングを行わないこと。	アウトソーシングの取組については、平成29年度に示された「業務施行体制の見直しに向けた今後の方向性について」の考え方にに基づき実施していく。
(3) 委託化の実施にあたっては、委託業者は委託化直後から直営に代わり業務遂行するものであることから、偽装請負対策を含め、直営による委託業務補助を必要としないよう進めること。	各委託業務においては、業務を担える業者に委託するとともに仕様書やマニュアルを整備するほか、委託開始時には事前に説明会や見学の機会を設けるなど円滑に業務が遂行できるように努めている。

<p>(4) 近年多発する大規模災害発生の際、委託先との偽装請負を考慮した上で連携し現地応急支援などができるよう、委託先の具体的な人員および配置など明記した体制を整備すること。</p>	<p>災害発生時においては、自助共助による取り組みを促進するとともに、委託業者との間で締結した「災害時の応援業務に関する協定」に基づき、連携して応急活動を行うこととしており、具体的な応援人数や業務内容は被災状況に応じ、当該協定に基づき要請することとしている。</p> <p>特に大規模災害時には本市だけでなく受援体制の確保も重要であると考えている。</p>
<p>8. ライフラインにおける危機管理体制について</p>	
<p>(1) 厳冬期におけるライフライン（主に給水管）凍結予防広報を、現在の基準にこだわることなく迅速に実施すること。</p>	<p>低温注意報が発表された際の広報については、現在の基準にこだわるものではなく個々の状況に応じて、効果的な手法で対応していくことが必要であると認識している。</p>
<p>(2) 災害時における職員の出勤計画について、過去の事例に基づき想定した上で実現可能かを検証すること。</p>	<p>災害時の配備体制は尼崎市災害対策本部設置要綱に基づく災害対応指令に応じた必要人員を、配備指令別人員内訳表でまとめている。また市民のライフラインとなる上下水道事業においてはBCP（業務継続計画）を定め、今年度は11月5日にロールプレイング形式による訓練を実施した。</p>
<p>(3) 本市被災の際、他の自治体が要請に応えられないケースを想定し、独自で対応可能な体制を整備すること。</p>	<p>災害規模に応じ、本市単独で対応できるものもあるが、大規模な災害時には、国、県、関係団体等との連携による体制の確保は不可欠である。</p>
<p>(4) 公営企業局における災害時の対策本部を司る指示命令系統を具体的にすること。</p>	<p>尼崎市地域防災計画に対応した、BCP（事業継続計画）を水道事業、工業用水事業、下水道事業はそれぞれ作成しており、その中で組織体制と指揮命令系統を明らかにしている。</p>

9. 定年延長について	
<p>(1) 2021年5月に成立した定年引き上げに関する改正地公法を踏まえ、今後、定年前再任用短時間勤務制度(暫定再任用制度を含む)並びに地方自治体独自の制度である高齢者部分休業制度が制度化されるにあたり、あくまでも希望者に限定し恣意的な任用としないこと。あわせて60歳以降の働き方・職務・配置ポストを検討すること。</p>	<p>(1)～(4) 定年延長に係る各制度については、しかるべき時期に協議をお願いしたい。</p>
<p>(2) 退職金の算定基準は、これまでの在職期間中最高給号位相当額とすること。</p>	
<p>(3) 給与については60歳前の7割水準以上とすること。また、定年延長に伴い、昇給停止年齢を引き上げること。</p>	
<p>(4) 当該勤務体系による勤務者は経験や業務量を考慮し、適正な職務に充て、働き続けられるための労働環境整備をすること。</p>	

以上