

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

水流

令和4年度第2号
令和4年7月21日

尼崎市公営企業局
企画管理課

—令和4年度夏期一時金等について—

令和4年5月31日（火）に提出された令和4年度夏期一時金、人員確保及び定年引上げに関する独自要求書に対する回答、並びに職員の定年引上げ及び育児休業の取得回数制限の緩和等についての提案を行うため、令和4年6月17日（金）午前10時00分から午前11時30分まで、上下水道庁舎第3会議室にて交渉を行った。

○今回の交渉の議題

- ・2022夏期一時金に関する統一要求書について
- ・人員確保に関する独自要求書について
- ・職員の定年引上げについて
- ・定年引上げに関する独自要求書について
- ・育児休業の取得回数制限の緩和等について

○要求書に対する回答

- ・令和4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
- ・「人員確保に関する独自要求書」についての回答（メモ）・・・別紙2
- ・「定年引上げに関する独自要求書」についての回答（メモ）・・・別紙3

○組合への提案

- ・職員の定年引上げについて（メモ）・・・別紙4
- ・育児休業の取得回数制限の緩和等について（メモ）・・・別紙5

○妥結事項（別紙6）

- ・令和4年度夏期一時金について
- ・職員の定年引上げについて
- ・育児休業の取得回数制限の緩和等について

○具体的な交渉内容（要旨）

1 6月に支給する期末・勤勉手当について

6月に支給する期末・勤勉手当についての回答メモを説明し、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
期末手当については、基準額から調整額を減じた額とするとあるが、その説明をお願いしたい。	令和3年度人事院勧告で、令和3年12月の期末手当の減額が示されたが、国の動向に合わせて、12月での減額を見送っていた。 今般、国から今6月期で当該減額を行うことが示されたことから、それに準じて行うものである。
調整額の数字については、国に準拠した数字なのか。	人事院事務総局給料局長からの通知による。

課題解決の方向性

令和4年6月23日に夏期一時金について妥結することとなった。（別紙6）

2 人員確保に関する独自要求書について

人員確保に関する独自要求書に対する回答メモを説明し、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
職員定数は提示されているが、各職場ごとの定数が提示されていないと適正か否か判断しづらく要求しにくいので、各職場の定数を提示してほしい。	職員定数は、当局が職場の業務量等を踏まえ決定しているものであり、労使間で労働環境について協議する際においては、定数どおりの配置があっても過重労働になっていけば組合として問題視するであろうし、欠員がでて良好な労働環境になっていけば、議論にならない。 定数より実際の職場の状況が重要であり、定数公表に意味がないと考えている。
令和2年度のことになるが、下水道計画担当において、超過勤務が多かったことがあったが、定数に誤りがあったのではないのか。所属からの増員要求はなかったのか。	下水道ビジョンの策定に取り組んでおり、業務の性質上、一部の職員が集中して取り組む必要があった。また、できる手立てとして、事務補助員の補充も検討したが、専門性が高い業務のため活用しなかったものである。 翌年の令和3年度にはビジョンを完成させる年度であったため、体制の強化を図った。

<p>定数について、職場に通知しているのか。</p>	<p>所属長には示している。 所属から業務量や人員についてのヒアリングを行い決定している。</p>
<p>水道建設課で事件があり欠員が生じていたが、専門職を補充しないといけなかったのが、年度途中の対応ができなかったのは納得している。 しかし、下水道計画担当においては、課内職員全員の超過勤務が多く、そういう事態になるのはわかっていたのではないのか。</p>	<p>人数を増やせば超過勤務が減る業務とそうでないものがある。所属と調整しながらできる限り対応した。</p>
<p>産業カウンセラーの配置に関し、職員の利用件数はどれぐらいか。 また、仕事の面での悩みに産業カウンセラーが対応できるのか。</p>	<p>新規採用職員と事務・技術学び期間の1年目の職員に対しては、全員カウンセリングを受けてもらっている。それ以外にも職場で問題が生じた時に受けてもらうこともある。本人が個人的に申し込んだ件数は多くない。 相談があった際、健康面の問題があれば産業医や保健師に、仕事の進め方の悩み等については産業カウンセラーに繋げ、対応やアドバイスをしてもらっている。</p>
<p>カウンセリングはやりっぱなしではなく、継続的にフォローされているのか。 出先部署についてももしっかりケアしてもらいたい。</p>	<p>産業カウンセラーが、面談結果を踏まえ継続的な面談を行うのかどうか、行う場合どれぐらいの期間を空けるのか、といったことを判断している。 基本的には、本人が言わないで欲しいということ以外は企画管理課も面談内容を共有しており、継続的なアプローチを行うかどうか把握している。 出先部署についても同様に取り組んでいる。</p>

<p>現業職からの転職者や事務・技術学び期間中の職員の大半がしんどい思いをしている。慣れない、不安が大きい、足取りが重いと感じられるのは、職場の人員が少なく、忙しくしているため質問がしにくいことや、指導・育成に時間が割かれていないことが大きいのではないか。</p> <p>企業経営を考えての事も理解できるが、指導する側の人員を増やしてほしい。</p>	<p>給水収益が下がっていく中、事業を運営していくには、売り上げを上げるか費用を下げるしかなく、現実的には、費用削減のためにもより効率的な運営体制を確保していく必要がある、増員はなかなか難しい。その中で、組織の方針により転職された方に対しては日々大変な努力をされていると思っており、我々としても円滑に転職が進んでいくよう様々な支援に取り組んでいる。</p>
<p>今回の評価制度の見直しにより転職者の評価基準を甘くすることに対し、行政職の若手職員からの不満があると聞く。転職者や事務・技術学び期間中の職員を抱えている直近上司も苦勞している。</p> <p>転職者や事務・技術学び期間中の職員に対しての風当たりが強くなるのではないか。</p>	<p>行政職で採用された職員についても育成に時間をかけて取り組んでいることから、転職者についても一定期間は転職者用の評価基準を設けることとしたものである。現在取り組んでいる転職制度は市全体で進めている取組であり、各職場の行政職の職員についてもその主旨を受け止めてもらいたい。我々もこの制度について機会があるごとに職場に説明を行っており、引き続き制度の理解に努めたい。</p>

3 職員の定年引上げについて

当局からの提案及び組合からの要求書に対する回答メモを説明し、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
4級の職員が、60歳以降は3級職を希望した場合はどうなるのか。	現行の希望降任の制度を活用することとなる。

課題解決の方向性

令和4年6月23日に職員の定年引上げについて妥結することとなった。(別紙6)

4 育児休業の取得回数制限の緩和等について

当局からの提案に基づき、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
育児休業と同じように介護休業についても緩和されないのか。	介護休業については変更はない。 育児休業の緩和は、国が少子高齢化対策に力をいれている結果である。

課題解決の方向性

令和4年6月23日に育児休業の取得回数制限の緩和等について妥結することとなった。(別紙6)

(以上)

令和 4 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）

令和 4 年 6 月 1 7 日

1 支給額

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

算定基礎額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. 2 月	0. 95 月	2. 15 月

- ・ 企業一般職給料表及び企業技能労務職給料表適用者（再任用職員）

期末手当（※）	勤勉手当	合計
0. 675 月	0. 450 月	1. 125 月

- ※ 期末手当については、基準額（＝上記表の支給月数により算定される期末手当の額）から調整額（＝令和 3 年 12 月に支給された期末手当の額に、同月 1 日において定年前職員であったときは 127.5 分の 15、再任用職員であったときは 72.5 分の 10 を乗じて得た額）を減じた額とする。

2 会計年度任用職員に支給する一時金について

会計年度任用職員に対しては、人事院勧告における期末手当の改定を当年度ではなく次年度から反映させるものとしていることから、期末手当として算定基礎額の 1. 2 月分を支給する。

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級の者のうち令和4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%

< 会計年度任用職員 >

・報酬月額

- 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
令和4年6月30日（木）
- 8 諾否について
本回答に対する諾否については、令和4年6月23日（木）午後5時30分までにされたい。

以 上

（参 考）

令和4年6月期平均支給額等

区 分	定年前職員	再任用(7ℓ)	再任用(短)
組合員平均支給額 (算定基礎額※)	714,022 円 (362,805 円)	287,333 円 (291,984 円)	233,932 円 (228,228 円)
前年度実績 (算定基礎額※)	774,635 円 (354,699 円)	343,938 円 (292,713 円)	268,167 円 (228,228 円)
対前年比	△ 60,613 円 (7.82%減)	△ 56,605 円 (16.4%減)	△ 34,235 円 (12.7%減)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 41歳 3月（前年同期 40歳 7月）

勤続年数 16年 3月（前年同期 15年11月）

人員確保に関する独自要求書について（メモ）

令和4年6月17日

要 求	回 答
<p>1 (職員定数)</p> <p>現在、学び期間として技能労務職が加配されている職場があるが、一般職転職後も業務内容に応じた適正人員を確保するよう人員配置すること。並びに各職場の職員定数を明確に提示すること。</p>	<p>1 配置については本人や配属先の状況など十分考慮して決定していく。職員定数については条例定数の範囲内で当局の責任に基づき業務量の算定等を行って算定しており、これまでも職場ごとの数字は公表していない。</p>
<p>2 (欠員補充)</p> <p>(1) メンタルヘルスによる長期休職が生じている部署については、直ちに人員を補充すること。</p> <p>(2) 中途退職等による欠員後に補充がなく、欠員職場職員の時間外勤務の常習化が見られることから迅速に人員補充すること。</p> <p>(3) 出向および長期派遣などの予想される職場は、その人員を別途確保すること。</p> <p>尚、補充にあたっては迅速に対応できるよう正規職員や新規採用職員に限らず、臨時的職員やOB退職者の任用、または職場間での職員の交流などフレキシブルに対応し、臨機応変な欠員補充を行うこと。</p>	<p>2 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。欠員及び所属の状況に応じ会計年度任用職員（非常勤事務補助員）の配置を行っている。</p> <p>また出向および長期派遣などの予想される職場には別途人員配置を行っているところである。</p>
<p>3 (新規事業等への対応)</p> <p>新規事業および事業拡大を計画している職場は企画段階からその内容を明らかにし、適正な人員配置計画を起てた上で進めること。</p>	<p>3 これまでから業務が適切に実施されるよう適正な執行体制の確保に取り組んでいる。なお、新規事業等の実施は、当局の責任において進めていくものと考えているが、必要に応じて情報提供を行う。</p>
<p>4 (委託化関連部署への対応)</p> <p>委託化に伴い業務量減少した職場については過少配置とならないよう、業務量と人員とのバランスを精査し、適正な配置を行うこと。</p> <p>また、過剰な時間外勤務を見られた場合には速やかに人員補充すること。</p>	<p>4 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。なお、委託化により過剰な時間外勤務が生じているとの認識はない。</p>

要 求	回 答
<p>5 (直営力の確保)</p> <p>今後も安定して上水道事業をはじめ公営企業局事業を継続するためには、人材育成や技術力の維持が不可欠である。これらの対応や緊急事態に備え、安易な人員削減や委託化の推進を行うことなく人員確保に努めること。</p> <p>専門性を持った職員の確保のためにも、今後将来も一定の直営力の維持を確保すること。</p>	<p>5 安定的かつ継続的な事業運営のためには、引き続き効率的な執行体制の構築を進めるとともに、事業継続に必要な知識・技術の習得などの取り組みを継続し、人材育成や技術継承に取り組んでいく。</p>
<p>6 (学び期間について)</p> <p>下水道部アウトソーシングを開始して4年を経過したが、学び期間始める前のイメージとの乖離によって職種を変更する組合員が生じている。今後、このようなミスマッチが生じないように、所属長、直近上司と当該組合員との間にイメージを共有できるよう、面談の充実や職場見学などの仕組みを取り入れるとともに、配置に関しても可能な限り、現業当時に関わる職場での配置とするよう考慮すること。</p>	<p>6 現在の転職制度を開始して以降、様々な転職支援策を講じている。昨年度には、ボートレース場を訪問し、業務内容や職場の雰囲気を知るための見学会を実施した。また、令和2年度から産業カウンセラーを毎週水曜日に上下水道庁舎内に配置し、利用しやすい環境を整備するといった取り組みを行っている。また、事務・技術学び期間中の職員の配置についても、本人の希望やこれまでの経験を踏まえ行っている。</p>

定年引上げに関する独自要求書について（メモ）

令和4年6月17日

要 求	回 答
1 定年前再任用については、あくまでも希望者に限定し恣意的な任用としないこと。	1 本人の希望に基づき制度を利用するものである。
2 退職金の算定基準は退職手当法第5条の2、いわゆるピーク時特例を適用し、これまでの在職期間最高級号給相当額とすること。	2 現行どおりとする。
3 高齢者部分休業を制度化すること、また、制度化にあたり、高年齢者においてはこれまで培った知識・技術・経験などを最大限活用できるよう、労働安全衛生法第62条に基き、職務や業務量を検討し働き続けられる労働環境を整備すること。	3 提案メモのとおり導入する。
4 昇給停止年齢を引き上げること。	4 現行どおりとする。
5 定年引き上げ以降期間内においても継続的に新規採用を実施すること。	5 職員採用については総務局と協議していく。

職員の定年引上げについて（メモ）

R4. 6. 17

1 定年年齢の段階的引上げ

- (1) 次のとおり 60 歳から 65 歳まで段階的に定年年齢を引き上げる。

現行	R5～R6	R7～R8	R9～R10	R11～R12	R13～
60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳	65 歳

- (2) 定年年齢の引上げに伴い、再任用制度を廃止する。ただし、定年年齢の段階的引上期間中は、経過措置として現行と同様の制度を暫定再任用制度として存置する。
- (3) 60 歳に達した後の最初の 4 月 1 日以後、定年引上げ後の定年年齢に到達するまでの間、一旦退職し、現行の再任用短時間勤務制と同様の短時間勤務を可能とする定年前再任用短時間勤務制を導入する。

2 60 歳に達した職員の給与の取扱い

当分の間、職員の給料月額を、当該職員が 60 歳に達した後の最初の 4 月 1 日以後、その者に適用される給料表の等級及び号給に応じた額に 7 割を乗じて得た額（100 円未満は四捨五入）とする。

3 退職手当の取扱い

- (1) 60 歳に達した日以後に、非違によることなく退職した者については、当分の間、定年を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。
- (2) 定年前早期退職特例措置による割増の対象期間について、当分の間、定年引上げ前の定年（60 歳）までの 15 年間とすることを基本とする。

4 高齢者部分休業制度の導入

- (1) 概要

55 歳に達した定年前職員が申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、55 歳に達した日以後の日で当該申請において示した日から当該職員に係る定年退職日までの期間中、1 日を通じて 2 時間（取得単位は、30 分）を超えない範囲内で勤務しないことを承認するもの

- (2) 給与上の取扱い等

- ・無給とする。
- ・昇給において、休業時間を勤務したものとして取り扱う。
- ・期末手当にあつては休業時間の 2 分の 1 を、勤勉手当にあつては休業時間の全てを除算する。
- ・退職手当において、休業期間の 2 分の 1 を除算する。

5 実施時期
令和5年4月1日

6 諾否期限
令和4年6月23日

以 上

育児休業の取得回数制限の緩和等について（メモ）

R4. 6. 17

1 育児休業の取得回数制限の緩和等

- (1) 同一の子についての育児休業の取得回数を、「原則1回まで」から「原則2回まで」に改める。
- (2) 子の出生後8週間以内においては、現行、(1)に加えて「1回まで」育児休業を取得可能としている点について、(1)に加えて「2回まで」育児休業を取得可能に改める。
- (3) 子の出生後8週間以内の育児休業の請求期限について、「1か月前まで」から「2週間前まで」に改める。
- (4) 期末手当及び勤勉手当に係る在職期間の除算に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないものとする。
- (5) 会計年度任用職員について、子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合においては、育児休業の取得要件を緩和する（「子が1歳6か月に達する日まで」に、その任期が満了すること及び任命権者を同じくする職に引き続き採用されないことが明らかでないとの要件について、「子の出生日から起算して8週間と6月を経過する日まで」とする。）。
- (6) 会計年度任用職員について、子が1歳以上1歳6か月未満の期間の途中での夫婦交替での育児休業取得を可能とするとともに、特別の事情がある場合の再取得を可能とする。

2 男性職員の育児のための休暇の対象期間の拡大

男性職員の育児のための休暇の対象期間について、「産後8週間を経過する日まで」を「子が1歳に達する日まで」に拡大する。

3 対象職員

全職員。ただし、1の(5)及び(6)については、会計年度任用職員に限る。

4 実施時期

令和4年10月1日

5 諾否期限

令和4年6月23日

以 上

◎妥結事項

令和4年6月17日の交渉の結果を受けて、令和4年6月23日に次の項目について妥結に至った。

1 令和4年度夏期一時金について

期末・勤勉手当の支給【令和4年6月30日支給】

組合要求 2. 49月プラス2万円

・定年前職員

期末手当	勤勉手当	合計
1.2月	0.95月	2.15月

・再任用職員

期末手当	勤勉手当	合計
0.675月	0.450月	1.125月

※ 期末手当については、基準額（＝上記表の支給月数により算定される期末手当の額）から調整額（＝令和3年12月に支給された期末手当の額に、同月1日において定年前職員であったときは127.5分の15、再任用職員であったときは72.5分の10を乗じて得た額）を減じた額とする。

・会計年度任用職員

期末手当	合計
1.2月	1.2月

※ 会計年度任用職員に対しては、人事院勧告における期末手当の改定を当年度ではなく次年度から反映させるものとする。

2 職員の定年引上げについて

(1) 定年年齢の段階的引上げ

(ア) 次のとおり60歳から65歳まで段階的に定年年齢を引き上げる。

現行	R5～R6	R7～R8	R9～R10	R11～R12	R13～
60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

(イ) 定年年齢の引上げに伴い、再任用制度を廃止する。ただし、定年年齢の段階的引上期間中は、経過措置として現行と同様の制度を暫定再任用制度として存置する。

(ウ) 60歳に達した後の最初の4月1日以後、定年引上げ後の定年年齢に到達するまでの間、一旦退職し、現行の再任用短時間勤務制と同様の短時間勤務を可能とする定年前再任用短時間勤務制を導入する。

(2) 60歳に達した職員の給与の取扱い

当分の間、職員の給料月額、当該職員が60歳に達した後の最初の4月1日以後、その者に適用される給料表の等級及び号給に応じた額に7割を乗じて得た額(100円未満は四捨五入)とする。

(3) 退職手当の取扱い

(ア) 60歳に達した日以後に、非違によることなく退職した者については、当分の間、定年を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

(イ) 定年前早期退職特例措置による割増の対象期間について、当分の間、定年引上げ前の定年(60歳)までの15年間とすることを基本とする。

(4) 高齢者部分休業制度の導入

(ア) 概要

55歳に達した定年前職員が申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、55歳に達した日以後の日で当該申請において示した日から当該職員に係る定年退職日までの期間中、1日を通じて2時間(取得単位は、30分)を超えない範囲内で勤務しないことを承認するもの

(イ) 給与上の取扱い等

- ・無給とする。
- ・昇給において、休業時間を勤務したものとして取り扱う。
- ・期末手当にあつては休業時間の2分の1を、勤勉手当にあつては休業時間の全てを除算する。
- ・退職手当において、休業期間の2分の1を除算する。

(5) 実施時期

令和5年4月1日

3 育児休業の取得回数制限の緩和等について

(1) 育児休業の取得回数制限の緩和等

(ア) 同一の子についての育児休業の取得回数を、「原則1回まで」から「原則2回まで」に改める。

(イ) 子の出生後8週間以内においては、現行、(ア)に加えて「1回まで」育児休業を取得可能としている点について、(ア)に加えて「2回まで」育児休業を取得可能に改める。

(ウ) 子の出生後8週間以内の育児休業の請求期限について、「1か月前まで」から「2週間前まで」に改める。

(エ) 期末手当及び勤勉手当に係る在職期間の除算に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないものとする。

(オ) 会計年度任用職員について、子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合においては、育児休業の取得要件を緩和する（「子が1歳6か月に達する日まで」に、その任期が満了すること及び任命権者を同じくする職に引き続き採用されないことが明らかでないとの要件について、「子の出生日から起算して8週間と6月を経過する日まで」とする。）。

(カ) 会計年度任用職員について、子が1歳以上1歳6か月未満の期間の途中での夫婦交替での育児休業取得を可能とするとともに、特別の事情がある場合の再取得を可能とする。

(2) 男性職員の育児のための休暇の対象期間の拡大

男性職員の育児のための休暇の対象期間について、「産後8週間を経過する日まで」を「子が1歳に達する日まで」に拡大する。

(3) 対象職員

全職員。ただし、(1)の(オ)及び(カ)については、会計年度任用職員に限る。

(4) 実施時期

令和4年10月1日