

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

水流

令和元年度第2号
令和元年7月12日

尼崎市公営企業局
企画管理課

—夏期一時金等について—

令和元年5月31日（金）午後5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令和元年度夏期一時金及び人員確保に関する要求書等を受け取り、令和元年6月11日（火）午後4時45分から午後6時15分まで上下水道庁舎第3会議室にて、令和元年6月17日（月）午後6時15分から午後8時45分まで上下水道庁舎第3会議室にて、当該要求書等に対する回答を中心に交渉を行った。

○今回の交渉の議題

- ・夏期一時金について
- ・人員確保に関する独自要求書について
- ・勤務1時間当たりの報酬額の算出方法の見直しについて

○組合への提案

- ・勤務1時間当たりの報酬額の算出方法の見直しについて（メモ）・・・別紙1

○要求等に対する回答

- ・令和元年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2
- ・2019反「行革」・人員確保に関する統一要求書について（メモ）・・・別紙3

○妥結事項

- ・夏期一時金及び勤務1時間当たりの給与額の算出方法の見直しについて・・・別紙4

○交渉における質疑応答（要旨）

1 夏期一時金及び人員確保に関する独自要求書に対する回答について

組合の主張	当局の回答
<p>（夏季一時金について）</p> <p>賞与の算出根拠（支給月数等）は、人事院勧告によるものか。</p>	<p>人事院勧告によるものである。</p>
<p>（人員確保に関する独自要求について）</p> <p>本年1月から業務委託によりお客さまサービスセンターが設置されたが、委託した業務量に見合う人員が配置されていないのではないか。</p>	<p>配置人員は委託業者が判断しており、モニタリングを行い、業務が円滑に実施されていることを今後とも確認していく。</p>
<p>休職者が2名いる職場があり、長期にわたっての欠員で職場に負担が生じている。前倒し採用を含め、正規職員を補充してほしい。</p>	<p>休職の場合は、医師からの診断書が年単位のような長期ではなく、1、2ヶ月単位で提出される例が多い。そのため、正規職員を補充したとしてもすぐに休職者が復職する可能性を考慮し、これまでから、原則、臨時的任用職員を配置している。</p>
<p>正規職員を補充しないというなら、現在1名の臨時的任用職員を2名にする考えはないのか。</p>	<p>休職している職員はいずれも技術職であるが、技術職の臨時的任用職員の確保が困難である。そのため、休職者の担当業務を他の技術職員がカバーする必要があるが、技術職員の負担を少しでも軽減するため、事務的な業務を集約し、事務の臨時的任用職員を任用し担わせている。休職者が2名いるからといっても、現状、集約できる事務的な業務が2名分に満たないため1名の任用としている。</p>
<p>休職により欠員が生じていた場合は、業務量を減らしているのか。</p>	<p>休職者がいるからといって業務量が減るわけではないが、所属で優先順位をつけるなどの工夫はしている。あわせて円滑に業務執行が行えるよう臨時的任用職員を配置している。</p>
<p>年度途中の欠員に対する臨時的任用職員の補充はまだ理解できるが、年度をまたいで継続的に休職する職員の欠員に関しては、正規職員をつけるべきである。</p>	<p>年度をまたいで長期間休職するケースはあるが、休職と復職を繰り返すケースもある。</p> <p>もし、正規職員を増員した後、休職者が復帰すれば定数オーバーになってしまうため、必要に応じて臨時的任用職員を配置している。</p>

<p>オーバー配置になったとすれば、休職者は他の職場にもいることから、その職場へ異動させればいいではないか。</p>	<p>繰り返しになるが、医師からの診断書は1、2ヶ月単位で提出されるものが多いため、休職者がいつ復職するかわからない。</p> <p>職員の復帰でオーバー配置となった場合に、別の休職者がいる職場に、オーバー分の人員を異動させたとしても、異動先でも同じことが起こりえる。異動させられる職員のことも考えないといけない。</p>
<p>産業医の面談をしているなら、復職まで長期間に及ぶかどうかかわかるのではないか。その結果、休職が長期にわたると見込まれた場合、正規職員を補充することができるのではいか。</p>	<p>産業医の面談を行ったとしても、確定的に長期間の休職に入るかどうかまではわからない。年度途中での復職も考えられる以上、前倒し採用及び正規職員の異動による対応は難しい。</p>
<p>休職者の仕事をカバーするために時間外労働が増えているのではないか。当局からの通知にもあったように、時間外労働を削減するという意味で、欠員補充は正規職員をあてるべきである。</p>	<p>通知文は、時間管理の意識を高めることや、現状の業務を見直して、時間外労働の削減につなげようという目的で発出している。</p> <p>休職者が生じればその職場の職員に負担が生じるとは認識しており、負担軽減のため臨時的任用職員も配置している。</p>
<p>長期休職明けの職員については、すぐに戦力としてフル稼働することは難しく、徐々に仕事を増やしていく必要がある。そのためにも、その年度中はオーバー配置も必要ではないか。そうすればまわりの職員のフォロー体制も整い、本人の心理的負担も軽減され、スムーズな職場復帰につながることになる。</p>	<p>復職は、職員として業務を担えるとの判断が前提である。</p> <p>長期休職者に対する職場復帰に向けた取り組みとしては、リハビリ出勤の機会を設けており、所属とも相談しながら徐々に職務に慣れていただくためのメニューを用意している。また、復帰後においても、主治医や産業医の意見を参考に、所管課で本人の状況をみながら仕事量の調整を行うなど、必要な配慮を行っている。</p>
<p>なにもかも難しいと言われても休職者の補充がなければ現場は困っている。現状のままでは職場の職員だけが負担を抱えることになり、疲弊しきっているのではないか。</p>	<p>休職者は生じているものの、他の職員の協力により業務は行われており、職員が疲弊しきって仕事が全然まわっていないという状況ではない。</p> <p>また、職員から当該所属でいい経験をさせてもらっているとか、当該所属に異動して頑張りたいといった声も聞いている。職場環境が悪ければそういう声はでないと思う。</p>

2 勤務1時間当たりの報酬額の算出方法の見直しについて

嘱託員の割増報酬（時間外勤務手当相当等）の算定の際、また欠勤等の減額の際に用いる勤務1時間当たりの給与額について、その算定方法を見直すため、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
春闘の交渉の中で「勤務 1 時間当たりの給与額の算出方法の見直し」について説明を受けたが、嘱託員はまた別ということか。 また、算出方法は正規職員と違うのか。	春闘の際に提案したのは、正規職員と再任用職員に対してのものであり、嘱託員は含まれていないので今回、提案している。算出方法については正規職員と同じである。

課題解決の方向性

令和元年 6 月 21 日に、夏期一時金及び勤務 1 時間当たりの報酬額の算出方法の見直しについて妥結することとなった。

以 上

勤務1時間当たりの報酬額の算出方法の見直しについて（メモ）

R元. 6.11

勤務1時間当たりの報酬額の算出方法について、より適切な運用とするため、次のとおり改める。

1 改正内容

勤務1時間当たりの報酬額について、報酬月額に12を乗じて得た額を、1週間当たりの勤務時間に52を乗じて得た時間から休日の日数を考慮して定める時間を減じて得た時間で除して得た額とする。

< 参考 >

現 行	$\frac{\text{報酬月額} \times 12 \text{ 月}}{1,560}$
改正後	$\frac{\text{報酬月額} \times 12 \text{ 月}}{1 \text{ 週間当たりの勤務時間} \times ((260 - \text{休日数}) \div 5) \text{ 週}}$

2 実施時期

令和元年7月1日

3 諾否期限

令和元年6月21日

以 上
(企画管理課)

令和元年6月に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

令和元年6月11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
1.300 月	0.925 月	2.225 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
0.725 月	0.450 月	1.175 月

2 嘱託員に支給する割増報酬について

報酬月額が175,100円（Bランク定額）の嘱託員については報酬月額の1.93月分、報酬月額が233,500円の嘱託員については、294,000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31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
令和元年6月28日（金）
- 8 諾否について
本回答に対する諾否については、令和元年6月21日（金）午後5時30分までにされたい。

以 上

（参 考）

令和元年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※)	772,820 円 (354,266 円)	345,325 円 (293,892 円)	268,167 円 (228,228 円)
前年度実績 (算定基礎額※)	731,123 円 (356,219 円)	315,101 円 (293,118 円)	244,971 円 (227,881 円)
対前年比	41,697 円 (5.70%増)	30,244 円 (9.59%増)	23,196 円 (9.47%増)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 40歳 1月（前年同期 40歳 6月）

勤続年数 15年 3月（前年同期 15年 7月）

人員確保に関する独自要求書について（メモ）

令和元年6月11日

要 求	回 答
<p>1 (職員定数)</p> <p>幾つかの部署では人員不足による業務過多の状況が見受けられ、慢性的に時間外勤務を強いられている。それは元々の定数に無理があることを暗に示している。当該部署の勤務状況を精査の上、ワークライフバランス実現に結びつく職員定数とすること。併せて明確に提示することを要求する。</p>	<p>1 職員定数については、業務量に応じ適正に定めている。また、時間外勤務については、今年度からの労働基準法の改正を踏まえ、縮減に向け取り組んでいく。</p>
<p>2 (欠員補充)</p> <p>メンタルヘルス障害による長期間休職のため事実上の欠員部署については、直ちに人員補充すること。そして、より適正な業務を行うよう業務内容の見直しを行うこと。</p> <p>また、例年、中途退職による欠員後に迅速な補充がなく、兼務を担う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。補充にあたっては、基本、正規職員とするが、年度中で直ちに採用が出来ない場合は、臨時的職員やOB退職者の任用、部署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が、欠員及び所属の状況に応じ臨時的任用職員の配置を行っている。</p>
<p>3 (臨時的業務・新規事業等への対応)</p> <p>年度中の新規業務より日常業務に支障が生じ、過剰な時間外勤務が発生する部署には、直ちに人員確保を行うこと。止むを得ず時間外勤務となる際には、特定の職員に偏らない平等な配分とすること。また、新規事業および事業拡大を計画している部署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。また、時間外勤務については、今年度からの働き方改革の観点も踏まえ適正な管理に努めている。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>

要 求	回 答
<p>4 (委託化関連部署への対応)</p> <p>委託化に伴い、業務量減少した部署については人員も同様に減少している。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、過剰な時間外勤務を強いられている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>
<p>5 (直営力の確保)</p> <p>今後の人材育成や技術力維持のため、技術力の確保並びに緊急事態への対応力の重要性を考慮し、安易な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>5 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。</p>

◎妥結事項

6月11日、6月17日の交渉の結果を受けて、6月21日に次の項目について妥結に至った。

- 1 期末・勤勉手当の支給【令和元年6月28日支給】 <妥結日：令和元年6月21日>
組合要求 2. 55月プラス2万円

・定年前職員

期末手当	勤勉手当	合計
1.300月	0.925月	2.225月

・再任用職員

期末手当	勤勉手当	合計
0.725月	0.450月	1.175月

・嘱託職員に支給する割増報酬

報酬月額が175,100円の嘱託員については報酬月額の1.93月分、報酬月額が233,500円の嘱託員については294,000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。

- 2 勤務1時間当たりの給与額の算出方法の見直しについて

勤務1時間当たりの報酬額の算出方法について、より適切な運用とするため、次のとおり改める。

(1) 改正内容

算定式	$\frac{\text{報酬月額} \times 12 \text{ 月}}{1 \text{ 週間当たりの勤務時間} \times ((260 - \text{休日数}) \div 5) \text{ 週}}$
-----	---

(2) 実施時期

令和元年7月1日