

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

水流

令和3年度第1号
令和3年7月16日

尼崎市公営企業局
企画管理課

—令和3年度夏期一時金・夏季単組独自要求等について—

令和3年6月2日（水）に提出された令和3年度夏期一時金、夏季賃金労働条件に関する独自要求書及び人員確保に関する独自要求に対する回答について、令和3年6月17日午後3時30分から午後5時まで、また令和3年6月28日（月）午後3時35分から午後4時50分まで、それぞれ上下水道庁舎第2会議室にて交渉を行った。

○今回の交渉の議題

- ・2021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
- ・2021夏季賃金労働条件に関する独自要求書について

○要求書に対する回答

- ・令和3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
- ・「2021夏季賃金労働条件に関する独自要求書」についての回答（メモ）・・・別紙3

○妥結事項

- ・令和3年度年夏期一時金について・・・別紙4

○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
<p>会計年度任用職員は△0.025月となるのか。</p>	<p>昨年11月の一時金交渉において、当初は正規職員の期末手当と同様に△0.05月の提案を行ったが、市長事務部局と同様、会計年度任用職員については最長1年間の雇用契約という点などを踏まえ、人事院勧告による改定は当年度ではなく次年度から反映させるものとし、昨年12月の一時金は据え置くとした内容の修正メモを提示し、妥結している。したがって、この6月期は△0.025月とするものである。</p>
<p>昨年の妥結が今年度の支給月数までも含むことに納得しているのか、嘱託労組や尼崎市地方公務員労働組合共闘会議での考え方を確認する。</p>	<p>納得したかどうかはわからないが、修正メモに明記し、その内容で妥結している。</p>

課題解決の方向性

令和3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4)

2 人員確保及び2021夏季賃金労働条件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及び夏季賃金労働条件に関する独自要求書に対する回答メモをそれぞれ説明し、一括して協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>計画担当は業務量と人員があっていないため、下水道事業の係に2名の増員要求をしていたが、結果的には水道・下水に1名ずつ増員されている。なぜそのような配置になったのか。</p>	<p>業務量も踏まえ計画担当は2名増員したが、実際の係の配置は所属長の権限で行っている。</p>
<p>ボートレース事業部で超過勤務が突出していた所属については増員したのか。</p>	<p>施設整備担当については増員となっていないが、事業進捗を勘案のうえ、配置しており、今のところ超過勤務自体は減っている。</p> <p>改修工事が全て終わったわけではないが、超過勤務時間については、現時点では36協定の範囲内にある。</p>

<p>事務・技術学び期間中の職員が転職後、行政職となった場合、転職後の職員の配置上の考え方やその職場の定数はどのようになるか。</p>	<p>転職後は定数内の人員として配置することが基本的な考え方である。職員の配置については、所属長とのヒアリングを行ったうえで本人の経験等を考慮して行っていく。定数については、毎年度、所属長とヒアリングを行っており、委託を行った職場については、委託後の状況についても確認している。</p>
<p>水道維持担当では、今年度は水道維持の現場経験が豊富な学び期間中の職員が定数外で3名配置されている状況であっても業務を回すのに精いっぱいである。来年度の転職後は定数どおり3名減の配置となれば業務がまわらない。水道維持担当の業務委託は失敗ではないのか。</p>	<p>現時点で水道維持担当の業務委託についての問題は把握していない。委託により職員数も残業時間も減少していることから、業務効率が上昇しているものと考えている。</p> <p>来年度の定数や配置については、先ほど説明したとおり、所属にヒアリングを行った上で判断していく。</p>
<p>新型コロナウイルスのワクチン接種について、職員に対して早く接種するようにと発した管理職がいたが問題である。また、職域接種はどうなっているか。</p>	<p>ワクチン接種は個人の自由であり、強制できるものではないと認識している。</p> <p>職域接種については、報道にもあるとおり国が受付を止めた為、現時点では見通しがたっていない。</p>
<p>熱中症対策の空調服は試行的に関係課に配布するとしているが、関係課はどのように選んだか。</p>	<p>全部で8課に配布する予定であるが、空調服の必要性があるかどうか各所属に照会した上で判断した。</p>

3 その他について

各独自要求書に関する協議の中で、今回の収賄事件に関して質疑を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>職員の逮捕については組合も驚きとともに残念に思っている。職員に対するメンタル的なフォローと原因究明と再発防止の2点について取り組みをお願いしたい。組合としても協力したい。</p>	<p>組合も協力いただけることはありがたい。</p> <p>原因究明と再発防止については、今まさに取り組もうとしているところであるが、職員間に不安が生じているのであれば、労使で協力して取り除いていきたい。</p>

<p>特に水道建設課の若手職員に対してメンタルケアをしてもらいたい。</p>	<p>所属長も気にかけており、企画管理課にも相談があった。その上で、このタイミングで一律に面談を行うのも、逆に精神的な負担を感じさせる恐れもあるため、職員の状況に注視しつつ、メンタル面で心配があれば上司、同僚への相談だけではなく、産業医や職員健康推進担当にも相談が可能であることを所属内で周知している。</p>
<p>今回の事件が起こったのは、これまで人員削減を進めてきたことも一因ではないか。業務委託を増やしていく一方、若手職員が多くなり、業者が悪意をもって近づいてきても、職員を守る体制がなかったのではないか。</p>	<p>現在、事件の原因究明や再発防止のための方策を検討しているところであり、人員削減や若手職員が増えたことが影響しているのかわかるとは現時点ではわからない。いずれの事業も民間業者の協力が必要であり、その上でどのような対策が必要になってくるのか職員の意見も聞いていきたい。</p>
<p>全職員向けのアンケートについてはどのような目的があるのか。</p>	<p>今回の事件を受けて、職員の日常業務でどういったことがあるのか把握するとともに、職員がしてはいけない事をしっかりと気付き、意識して欲しいと思っている。市民の信頼が失われている現状では、全職員が他人事と思わずに重く受け止め、短期間で意識付けをしたいと考えている。</p>
<p>水道建設課では正規職員が逮捕で2名、派遣で1名を欠く状態となっているが、職員の補充計画などはあるのか。</p>	<p>派遣職員はそもそも定数外としている。 逮捕の2名に関しては、当分職場復帰は困難なことを踏まえ、事務補助員1名の任用期間を延長している。正規職員の補充については、現時点で事件の真相を把握できておらず、処分も決まっていない状況であるため、検討する段階ではない。</p>

<p>人数が少なくなっている中で、管更新の工事を進めていかなければならないが、発注が止まった工事案件もある。</p>	<p>実際に契約事務を中止した工事が4件あり、これらの工事については時期が遅れることになる。また、工事の違約金の支払いなど、通常外の業務が発生している状況にある。しかしながら、組織内部の不祥事を理由に計画を後退させることは極力避けなければならない。2人が抜けた穴は組織全体で埋めていく必要がある。</p>
<p>贈収賄に関する研修はこれまでに実施していたのか。</p>	<p>毎年、市長事務部局が行っている研修に希望制で受講できる。また、令和元年度には局内で契約研修を行っており、その中で贈収賄に関する内容も行っていった。その他にも、毎年コンプライアンス研修を実施しているところであり、昨年度は収賄も含む様々なテーマから、所属がテーマを選定し職場研修を行うといった内容であった。</p>

以上

令和3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3年6月17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
1.275 月	0.95 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 会計年度任用職員に支給する一時金について

期末手当として算定基礎額の1.275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3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3年6月30日(水)
- 8 諾否について
本回答に対する諾否については、令和3年6月23日(水)午後5時30分までにされたい。

以 上

(参 考)

令和3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※)	774,635 円 (354,699 円)	343,938 円 (292,713 円)	268,167 円 (228,228 円)
前年度実績 (算定基礎額※)	783,341 円 (356,798 円)	344,311 円 (293,031 円)	268,167 円 (228,228 円)
対前年比	△8,705 円 (1.11%減)	△373 円 (0.11%減)	0 円 (—)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 40歳 7月 (前年同期 40歳 8月)

勤続年数 15年11月 (前年同期 15年 8月)

人員確保に関する独自要求書について（メモ）

令和3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、一度に減数せず、段階的に業務内容に見合った人員を確保するよう人員配置すること。</p>	<p>1 本人や配属先の状況など十分考慮して決定していく。</p>
<p>2 (欠員補充)</p> <p>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>またその原因を解消するために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。</p> <p>補充にあたっては、迅速に対応できるよう臨時的職員や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会計年度任用職員（非常勤事務補助員）の配置や事務従事による対応を行っている。</p> <p>また精神疾患による長期の休職を防ぐため、所属、企画管理課及び保健師が連携し、復職に向けたサポートを行うとともに、復職後の担当業務についても配慮しているところである。</p>
<p>3 (臨時的業務・新規事業等への対応)</p> <p>年度中の新規業務などの理由から業務が増大し、日常業務の支障や過剰な時間外勤務が発生している部署がある。これらの部署には直ちに人員確保を行うこと。止むを得ず配置できない場合には、可能な限り特定の職員に負担とならない業務分担とすること。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、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>
<p>5 (直営力の確保)</p> <p>今後も安定して水道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3年を経過したが、学び期間中に職種を変更する組合員が生じており、原因の一つとして学び期間始める前のイメージと異なっていたとの声が届いている。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差が生じないように、いっそうの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、可能な限り、現業当時に近い職場での配置を考慮すること。</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おり、昨年度には、上下水道庁舎内の各課を訪問し、業務内容や職場の雰囲気を知るための見学会の実施や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>

「2021年度 夏季賃金労働条件に関する要求書」についての考え方（メモ）

令和3年6月17日

要 求	回 答
1. 賃金・手当・昇格・昇給に関すること	
(1) 人事院の賃金等引き下げ勧告にあわせて、本局が実施した上下水道基本料金減免措置を理由とした人件費削減を実現しないこと。	昨年度実施した減免措置を理由とした人件費削減は行っていない。
(2) 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。加えて民間歴のある新規採用者には更なる在級年数の短縮を実現すること。	現行どおりとする。 なお、民間企業勤務などの経験がある職員については、経験年数を踏まえた初任給に決定している。
(3) 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。	(3)～(8) 現行どおりとする。
(4) 3級職においては、任用替えの対象から外れている元技能労務職員の昇格をはじめ、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。	
(5) 各職場内で実質的に業務運営を司る係長職においては、管理職手当が廃止された上、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。	
(6) 以上の(2)から(5)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、いわゆる人的資産を手放すことのないように実現すること。	
(7) 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。	

要 求	回 答
(8) 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。	
2. 労使条件・人員確保に関すること	
(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>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に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>
(2) 働き方改革推進として時間外勤務縮減計画の策定など、実効ある施策を講じること。	<p>従来から職員のワークライフバランスの推進に向けて、時間外勤務の削減や年次休暇等の計画的な取得を推進しており、平成 29 年度には早出遅出勤務制度を導入したところである。</p> <p>また、令和元年度から労働基準法の改正を踏まえ、勤務時間管理の徹底と年次有給休暇の取得促進に取り組んでいるところである。</p>
(3) 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。	現行どおりとする。
(4) 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>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>

要 求	回 答
(5) 組織改編に伴い、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。	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、適正な人員を配置していると考えている。
(6) 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、不合格者を出さない方策を講じること。	転職希望者が行政職として活躍できるよう、市共通の取り組みである総務局主催研修への参加だけではなく、公営企業局独自の研修を実施するとともに、事務・技術学び期間における各所属でのOJTが効果的に機能するよう、所属と企画管理課が連携を密にし、課題が生じた場合に迅速に対応できるよう努めているところである。
(7) 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。	現行どおりとする。
(8) 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継承していけるよう取組みを進めている。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。
(9) 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。
(10) 熱中症対策として、現場等屋外で従事する機会の多い職員に空調服を支給すること。	昨年度の安全衛生委員会での空調服導入についての議論を踏まえ、今年度は関係課へ2着ずつ貸与し、試行する予定である。 その上で、今年度中に試行結果を検証し、次年度以降の導入の是非について、判断する。
3. 人事評価に関すること	

要 求	回 答
<p>(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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p>4. 職員の健康維持対策に関すること</p>	
<p>(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。</p>	<p>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。</p>
<p>(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。</p>	<p>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。</p>
<p>(3) 臨時的任用職員に定期健康診断を実施すること。</p>	<p>会計年度任用職員制度の導入に伴い、令和2年度から、任期1年で週30時間以上勤務の職員については、定期健康診断を実施している。</p>
<p>(4) 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。</p>	<p>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。</p>
<p>(5) 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。</p>	<p>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。</p>

要 求	回 答
<p>(6) 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。</p>	<p>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。</p>
5. 福利厚生に関すること	
<p>(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。</p>	<p>(1) 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。</p>
6. 設備改善に関すること	
<p>(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。今回新設された上下水道庁舎1階のトイレに倣い、感染症予防のため洗面等を自動水栓に改造やトイレの出入口扉など未整備なものについては安全衛生を基本に考慮したものとする。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
7. 委託に関すること	
<p>(1) 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。</p>	<p>アウトソーシングの取組みについては、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>
<p>(2) 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。</p>	<p>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、業務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>
<p>(3) 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。また連携先が機能しない場合も考えられることから直営のみですべての対応ができる人員を考慮し配置すること。</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>

要 求	回 答
<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>(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>(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>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>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、(12月までに)各施設での実地訓練やロールプレイング形式での訓練の実施を予定しており、災害時の対応を検証することとしている。</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、県及び関係他団体等との連携による体制の確保は不可欠である。</p>
<p>9. 新型コロナウイルス感染防止対策について</p> <p>(1) 上下水道庁舎以外にも同等な設備を導入し、感染対策に努めること。また可能な限り、職員を含めた入庁者への体温チェックを行い、未然に感染を防止すること。</p> <p>(2) 加湿器、アルコールなど感染対策に必要な物品を各課へ配布し、強制力をもって対応すること。</p>	<p>感染症対策に有効だと考えられるアルコール消毒液や加湿器といった物品については、各職場で即応する必要があったことから、各職場単位で適切に対応いただいているものと考えている。</p> <p>引き続き、感染症対策に有効な設備・物品については必要性に応じて導入を図って頂きたいと考えている。</p> <p>各職員の検温については、「令和2年3月13日付け 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う職員の健康管理について(通知)」など、折に触れて周知しているところであり、各職員が取り組んでいるものと考えている。</p>

以上

◎妥結事項

6月17日の交渉の結果を受けて、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3年6月30日支給】 <妥結日：令和3年6月23日>
組合要求 2. 51月プラス2万円

・定年前職員

期末手当	勤勉手当	合計
1.275月	0.950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

・会計年度任用職員

期末手当	合計
1.275月	1.275月