

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

水流

令和5年度第1号
令和5年7月14日

尼崎市公営企業局
企画管理課

—令和5年度夏期一時金等について—

令和5年6月2日（金）に提出された令和5年度夏期一時金、人員確保に関する独自要求書に対する回答を行うため、令和5年6月16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

- ・2023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

○要求書に対する回答

- ・令和5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（メモ）・・・別紙2

○組合への提案

- ・子の看護等の子育てのための休暇及び夏季休暇の見直しについて（メモ）・・・別紙3

○妥結事項（別紙4）

- ・令和5年度夏期一時金について
- ・子の看護等の子育てのための休暇及び夏季休暇の見直しについて

○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
平均支給額について、対前年比で増える見込みであるが、この要因は何か。	要因については、2点ある。 1点目は、昨年度の人事院勧告に伴い勤勉手当の支給月数が増えており、定年前職員の場合、前年6月期と比べ0.05月の増となっている。 2点目は、令和3年度の人事院勧告で期末手当の支給月数の減が示されたが、国の動向に合わせて令和4年6月期で減額調整を行った。 今年度はそういった調整がないため増要因となっている。

課題解決の方向性

令和5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
現在の欠員状況はどうなっているのか。	欠員補充ができていない所属は水道建設課と下水道施設課でいずれも土木職が欠員となっている。
毎年なぜ欠員が生じるのか。	新規採用が希望人数どおり確保できていないことや、想定外の途中退職により欠員が生じている。
特に土木職の欠員は課題である。募集人数が少ないのではないかと。募集人数をもっと増やすべきである。	職員の新規採用は、公営企業局の希望数も含めて総務局が尼崎市として実施している。募集人数は、欠員や定年退職者の数だけではなく、育休や途中退職もある程度見込んで計上しているが、必要な内定者数を確保できない状況が続いている。募集人数が少ないのではなく、募集人数どおりの人材確保に苦慮しているところである。

<p>欠員については、非常勤事務補助員を任用してでも対応すべきではないか。</p>	<p>欠員が生じた際には、所属の意向を確認した上で、非常勤事務補助員の速やかな任用に努めている。</p> <p>しかしながら、現在、欠員補充ができていない所属は土木職経験が必要な人材を求めており、単なる事務補助では戦力にならない状況である。具体的にそういった人材がいなかったため補充のしようがない状況である。</p>
<p>育児休業を取得した職員の代替要員は正規職員が確保されているのか。</p>	<p>育児休業期間が一定長期に及ぶ職員については、代替要員として正規職員を配置している。</p>
<p>技術継承のためにも、直営力を確保するためにも人員の確保が重要である。最低限の人数は確保しなければ技術継承ができず業務にも支障がでる。採用人数が確保できないのであれば、もっと初任給を引き上げるなり、公営企業局独自の採用を考えるなりすべきではないか。</p>	<p>特に技術職は採用環境が非常に厳しくなっており、阪神間他都市に聞いても同じような状況とのことである。現在の状況で公営企業局という小さい組織で採用募集を行うよりも尼崎市として行う方が訴求力は高いと考えている。また採用以外でも人材確保の一環として転職制度に取り組んでいるところであり、各所属での育成をお願いしている。</p>
<p>事務・技術学び期間の職員については、産業カウンセラーの活用や受入職場への事前説明など様々な支援をしているが、職員によりフォローの仕方も変わるという認識で柔軟に対応してもらいたい。</p>	<p>学び期間の職員の勤務状況については特に気にかけており、定期の育成計画書の提出や産業カウンセラーとの面談を積極的に行っている。内容によっては企画管理課も相談を受けており引き続き丁寧な対応を心掛けたい。</p>
<p>学び期間の職員は職務経験がない中で悩みながら職種を選択している。そのため、実務を経験することにより希望職種も変わってくる者もいるので丁寧な対応をお願いしたい。</p>	<p>本人が直接でも所属を通じてでも職種で悩んでいれば相談に乗っており、人事異動で対応したケースもある。こちらから把握することは難しいのでまずは相談してもらいたい。</p>

以上

令和5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5年6月16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	1.0月	2.2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	0.475月	1.15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1.2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級の者のうち当年度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5年6月30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5年6月23日（金）午後5時30分までにされたい。

以 上

（参 考）

令和5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※)	784,670 円 (366,020 円)	337,109 円 (293,139 円)	262,461 円 (228,228 円)
前年度実績 (算定基礎額※)	714,022 円 (362,805 円)	287,333 円 (291,984 円)	233,932 円 (228,228 円)
対前年比	70,648 円 (9.9%増)	49,776 円 (17.3%増)	28,529 円 (12.2%増)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 41歳 2月（前年同期 41歳 3月）

勤続年数 16年 5月（前年同期 16年 3月）

人員確保に関する独自要求書について（メモ）

令和5年6月16日

要 求	回 答
<p>1 (人員配置)</p> <p>現在、学び期間として技能労務職員が配置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。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>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おり、過剰な時間外勤務が行われているような状況にはなっていない。</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職場については、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退職者の任用など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（OB事務員や非常勤事務補助員）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 (組織改編等への対応)</p> <p>組織改編や事業拡大を計画している職場は企画段階から内容を明らかにし、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、組織改編等の実施は、当局の責任において進めていくものと考えている。</p>
<p>4 (直営力の確保)</p> <p>今後も安定して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。また、専門性を持った職員を確保し、一定の直営力を維持すること。</p>	<p>4 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組みを継続し、人材育成や技術継承に取り組んでいく。</p>

要 求	回 答
<p>5 (学び職員について)</p> <p>下水道部のアウトソーシング開始以来5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変更、降格や休職を余儀なくされる組合員が現在でも発生している。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面談の充実や人事異動等に関しても、これまでの経験を生かせるよう可能な限り、現業職在籍時に関わる職場で配置するなど本人の希望と適性を尊重するよう考慮すること。</p>	<p>5 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。昨年度においても転職者に対する評価基準を見直し、より現場の状況を踏まえた制度としている。配置先についても、できる限り本人の希望や経験等を踏まえて決定しており、事務・技術学び期間中であっても本人や所属の意見を踏まえ職種や所属の異動を行っている。引き続き、転職が円滑に進むよう丁寧な取り組みを行っていきたい。</p>

子の看護等の子育てのための休暇及び夏季休暇の見直しについて（メモ）

R5.6.21

1 子の看護等の子育てのための休暇

(1) 内容

アフターコロナの観点から、子の看護等の子育てのための休暇の取得要件について、次のとおり見直す（会計年度任用職員を含む。）。

見直し後	現行
① 養育する児童の看護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合 ② 養育する児童が在籍する学校又は保育施設が実施する入学式、卒業式、授業参観、運動会、学芸会、個人面談、家庭訪問その他これらに類する行事（当該児童に係るもので、当該児童を養育する者の参加その他の対応が予定されているものに限る。）への参加その他の対応をする場合 ③ <u>感染症の予防のため、養育する児童が在籍する学校又は保育施設の全部又は一部が臨時に休業となった場合において、当該児童の世話をする必要があるため勤務しないことが相当であると認められるとき</u>	① 養育する児童の看護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合 ② 養育する児童が在籍する学校又は保育施設が実施する入学式、卒業式、授業参観、運動会、学芸会、個人面談、家庭訪問その他これらに類する行事（当該児童に係るもので、当該児童を養育する者の参加その他の対応が予定されているものに限る。）への参加その他の対応をする場合

(2) 実施時期

令和5年10月1日

2 夏季休暇

(1) 内容

非常勤事務補助員の夏季休暇の付与日数について、現行、3日以内としているが、これを6日以内に改める。

なお、夏季休暇付与期間中の任用期間が3か月に満たない者や、週勤務日数が少ない者の取扱いについては、非常勤行政事務員の例による。

(2) 実施時期

令和5年7月1日

3 諾否期限

令和5年6月23日

以上
 （企画管理課）

◎妥結事項

令和5年6月16日の交渉の結果を受けて、令和5年6月23日に次の項目について妥結に至った。

1 令和5年度夏期一時金について

期末・勤勉手当の支給【令和5年6月30日支給】

組合要求 2. 57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	1.0月	2.2月

・再任用職員

期末手当	勤勉手当	合計
0.675月	0.475月	1.15月

・会計年度任用職員

期末手当	合計
1.2月	1.2月

2 子の看護等の子育てのための休暇及び夏季休暇の見直しについて

(1) 子の看護等の子育てのための休暇

(ア) 内容

アフターコロナの観点から、子の看護等の子育てのための休暇の取得要件について、「感染症の予防のため、養育する児童が在籍する学校又は保育施設の全部又は一部が臨時に休業となった場合において、当該児童の世話をする必要があるため勤務しないことが相当であると認められるとき」を加える(会計年度任用職員を含む)。

(イ) 実施時期

令和5年10月1日

(2) 夏季休暇

(ア) 内容

非常勤事務補助員の夏季休暇の付与日数について、現行、3日以内としているが、これを6日以内に改める。

なお、夏季休暇付与期間中の任用期間が3か月に満たない者や、週勤務日数が少ない者の取扱いについては、非常勤行政事務員の例による。

(イ) 実施時期

令和5年7月1日