

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

令和3年度第4号
令和3年12月7日

水流

尼崎市公営企業局
企画管理課

—令和3年度年末一時金等及び合理化交渉③について—

令和3年11月1日(月)に提出された令和3年度年末一時金、秋季単組独自要求書及び自治体職場における会計年度任用職員等に関する統一要求に対する回答並びに継続協議中の令和4年度向け合理化について、令和3年11月9日(火)午後6時30分から午後8時45分まで、上下水道庁舎第3会議室において交渉を行った。

○今回の交渉の議題

- ・公営企業局における令和4年度向けアウトソーシングについて
- ・2021年末一時金に関する統一要求書について
- ・2021年度秋季単組独自要求書について
- ・自治体職場における会計年度任用職員等に関する統一要求書について

○要求書に対する回答

- ・令和3年12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
- ・令和3年12月に支給する期末手当及び勤勉手当等について (修正メモ) ……別紙2
- ・「2021年度 秋季単組要求書」についての考え方 (メモ) ……別紙3
- ・自治体職場における会計年度任用職員等に関する統一要求書について (メモ) ……別紙4

○妥結事項

- ・令和3年度年末一時金について ……別紙5

○具体的な交渉内容 (要旨)

1 令和4年度向けアウトソーシングについて

令和3年9月30日に提案し、継続協議となっている下水道事業における処理場・ポンプ場に係るアウトソーシングについて協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>今回のアウトソーシングにより、下水のポンプ場や処理場が全て委託されることになるが、契約途中に受託業者が倒産し、その最中に降雨強度の強い場面が生じた場合にはどのように対応するのか。</p>	<p>仮に受託業者が倒産した場合で、緊急対応が必要になったときは、運転操作の経験のある転職者や事務・技術学び期間中の職員に応援を求めたり、場合によっては受託業者の従業員も仕事を失ってしまっていることから、会計年度任用職員として雇用し業務に当たっていただくことも考えられる。</p>
<p>応援要員として転職者や学び期間職員は確保できるのか。また受託業者の従業員を雇うことは認められるのか。</p>	<p>施設課や浄化センター内に運転操作業務の経験がある転職者や学び期間職員もおり、局内にも経験者が配置されている。会計年度任用職員としての任用は選考により可能である。</p>
<p>技術力は経験がものをいうが、下水処理に関しては、東部浄化センターを包括的民間委託している中で、さらに今回の委託範囲の拡大で、職員の経験機会がなくなり、技術力の維持が難しくなる。それをカバーするような方策はあるか。</p>	<p>委託後の技術継承は大きな課題と認識しており、受託者が適正に業務できているか評価できる力を維持し、継承する必要がある。そのためには何らかの実務経験が必要と考えている。また水処理においては、すべてを委託するのではなく、北部では運転管理以外は職員でやっていくように考えている。</p> <p>運転操作は手が離れるが、施設には学び期間職員や転職者がおり、そういった人たちの知識はモニタリング業務を通じて行政職の中にも技術継承していきたい。</p>
<p>モニタリングは業務経験者の配置が必要である。委託後に当初の想定どおりにいかない部分が出てきたり、受託業者が変わるごとに従業員が変わるなど安定的な運営がされるのか不安である。何か起こった時や技術継承のために、今いる人員をある程度確保して欲しい。</p>	<p>重要なライフラインを担っていることから、受託業者が変更になる際の業務引継ぎの重要性は認識しており、引継ぎに関する内容も契約書に盛り込んでいる。</p> <p>また、ポンプ場や北部浄化センターの運転管理業務を最初から全て委託に出すような案もあったが、委託を安定的に進めるため、段階的に委託する範囲を拡大してきた。既に令和元年度からの委託の実績により、夜間や休日の運転管理については受注業者が安定して運転管理できることを確認しており、ま</p>

	<p>た学び期間職員や転職者もいることから、今回の委託範囲の拡大に不安はない。</p> <p>職員にとっては、雨の時期などは夜間でも天気を気にして過ごしていたが、夜間業務を委託することで気苦労が緩和された面もある。</p>
<p>「業務執行体制の見直しに向けた今後の方向性について」を策定する際の協議での、現業評議会と総務局の確認事項について、当局の認識は、前回から何も変わっていないのか。</p>	<p>総務局に確認したが、技能労務職として残れるような約束はしていないとのことであり、この点は現業評議会としても認識しているとのことである。</p>
<p>全員が学び期間職員になるという約束もないではないか。</p>	<p>約束という形ではないが、今回の執行体制の見直しの方向性は単純労務部門を委託し、技能労務職の方は行政職として貢献して頂きたいというものであり、これまでから転職をお願いしてきている。その中で、これまで配置できる技能労務職場があったため、技能労務職のまま異動も可能であったが、いよいよそういった職場がないため転職に向け事務・技術学び期間に入って頂くとするものである。</p>
<p>我々の現業評議会への確認では、これまでの考え方にかわりはない。転職を希望しない者については、技能労務職場がある限りは技能労務職として配置していくということである。当局が現在の提案に固執し、工夫が何もないのであれば、承諾することはできない。</p>	<p>我々としても今までに転職された方々の状況や意見等を反映し、学び期間の延長など転職に対する不安感を少しでも払拭できるような取り組みを考えている。</p>
<p>市全体では技能労務職場がある。技能労務職場があるにもかかわらず異動を認めないのはおかしい。</p>	<p>技能労務職場はあるが、配置できる職場はないということである。必要定数を超えて無制限に配置することには限界がある。</p>
<p>一部委託の時からこういった事態は予見できたことではないか。</p>	<p>当初は定員削減数に対して、同数以上の転職希望者が出ると考えていたが、予想に反して転職希望者が少ない状況になっている。</p>

<p>先に転職した職員が転職して良かったという事例が少なかったからではないか。施設課や浄化センターの運転管理業務が完全に委託されることは分かっており、それについては受け入れる意見が多い。しかしながら、職員の身分については、転職に自信が無い職員に対して、なんらかの救済措置があっても良いのではないか。現状、何も救済措置がないうえに、学び期間の延長も未確定ではないか。</p>	<p>学び期間の延長については、市長事務部局においても現業評議会と大筋で合意が取れている。転職に自信がない方への配慮として、学び期間を延長するものであり、転職へのサポートも行いながら、転職に向けて進めていきたい。</p>
<p>転職に対し不安が大きいのは市長事務部局の職員も公営企業局の職員も同じである。今年4月1日の人事異動でも市長事務部局では都市整備局から経済環境局へ技能労務職のまま異動している者がいるにもかかわらず、なぜ公営企業局では認められないのか。前回の委託時にも技能労務職場への異動を希望したのに、なぜ異動できなかったのか。非常に不満である。本当にこのまま無理やり転職させるのか。</p>	<p>今年の人事異動でそのような異動があったことまで把握はしていないが、総務局からは、来年度向けの異動においては、既に技能労務職の人数が定数を超過しており、これ以上のオーバー配置は不可能であると聞いている。公営企業局が特別異なる扱いをしているのではなく、今、同じ状況が市長事務部局で起こっていれば技能労務職のまま異動することはない。したがって、提案のとおり、来年4月1日には学び期間職員となっただきたいと考えている。</p>
<p>無理やり学び期間職員として配置しても、転職する気が無い者は学ぶ意思がないので、仕事はするが、学ぼうとする意欲には欠ける。そういった職員を組織の中に放り出すことは、本人も指導する職員も不幸になるだけである。</p>	<p>所属長との面談等を通じ、技能労務職の職員全員が転職したいと思っている訳ではないことは承知している。しかしながら、全市的な取り組みとして、今後の市職員は行政職として貢献いただきたいということである。我々としてもこれまでの転職者と異なり、希望に関係なく転職に取り組んでいただくことから職場での取り組み状況をこれまで以上に注視する必要があると考えている。</p>
<p>公営企業局の職員だけが無理やり学び期間職員にさせられることがどうしても納得がいかない。</p>	<p>全庁的に委託時期を合わせることは困難であり、たまたま公営企業局が他局より早く委託の準備が整ったということである。</p>

<p>学び期間職員でいる間は、1級職である技術員や事務員と同様のレベルで人事評価などの対応をして頂きたい。一部では3級職、4級職と同様のレベルで対応すると言われていている者がいる。転職に意欲的な者とそうでない者との溝ができてしまう恐れがある。</p>	<p>学び期間職員として新たに配属される所属長に対しては、4月中に学び期間制度の内容や配属される職員への配慮事項などを伝えている。また、定期的に産業カウンセラーとの面談を設定し、職場でトラブルが生じていないかの把握に努めている。また、企画管理課職員も本人や所属長とコミュニケーションを図り、トラブルの把握に努めている。</p>
<p>転職に消極的な職員を現職場でモニタリング業務に従事させるようなことは止めてほしい。</p>	<p>学び期間職員の配置については、通常の人事異動調整の中で行う。そのため、希望に沿えないこともあるかもしれないが、自己申告書や職場面談を通じて本人希望は把握していきたい。</p>

問題解決の方向性

引き続き協議していくこととした。

2 12月期期末・勤勉手当について

12月期の期末・勤勉手当の支給月数等を示したうえで協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>国政選挙に関連して、給与改定に遅れが生じていると聞いているが、スケジュールはどうなっているか。</p>	<p>現時点では予定どおりで考えている。</p>
<p>会計年度任用職員の一時金については、勤勉手当がないため、期末手当の0.15月減は、職員以上に影響が大きい。会計年度任用職員の期末手当には特段の配慮が必要ではないか。</p>	<p>会計年度任用職員については、制度創設時に、常勤職員との均衡を考慮した上で、非常勤職員としての報酬や各手当が整理されている。したがって期末手当も職員と同様に人事院勧告が出た年度に改定するという考え方も可能であるが、年度雇用であることを踏まえ、任用した年度の支給月数は任用時の条件を確保し、翌年度から反映することとしている。</p>

課題解決の方向性

人事院勧告に係る国家公務員の動向を踏まえ、令和3年11月15日に別紙2のとおり修正メモを提出し、妥結することとなった。

3 2021年度秋季単独独自要求書について

組合の主張	当局の回答
<p>民間企業などの経験者を採用した場合、10割換算でなく、8割換算としているのはなぜか。</p>	<p>8割換算とした経緯は不明であるが、市職員以外の経験値を割り引くことは理解できる。ただし、実際は、市長事務部局で職員を採用し、市長事務部局で給与決定された者が公営企業局に出向しているため、給与決定については公営企業局で行っていない。</p>
<p>ボートレース事業部の施設整備担当の時間外勤務は、去年に比べ減少しているものの、依然として多い状態にあるが、施設改修事業が遅れているのか。</p>	<p>大規模改修の事業が遅れているといった情報はない。艇庫の改修等もあるので、工事はまだ続く見込みである。ただし、施設整備担当においては、公休日であるレース非開催日に工事を行うため、休日出勤が増えるが、その分、休日の振替や有給休暇の取得により過度な業務負荷とならないよう取り組んでいる。</p>
<p>毎週水曜日はノー残業デーとなっており、定時退庁を促す放送も流れているが、実態的には残業している職員も多く、表面的に感じる。</p>	<p>放送されたからといって残業ができないわけではないが、放送することにより意識はされている。強制的に定時退庁を促すことは、逆に職員の負担になることが懸念されるため、現時点ではそうする考えはない。</p>
<p>盗難防止に対する回答では具体策の記載がないが、実際に単車が盗まれた事案が発生している。公用車にも被害が出る恐れもあるため、対策の強化をお願いしたい。</p>	<p>具体的な回答は盛り込んでいないが、所管課にも情報と要望は伝えている。今すぐに何をするかを示すことは出来ないが、何もしないという事ではなく、何かしらの方法は考えていきたい。</p>

課題解決の方向性

引き続き協議していくこととした。

以上

令和3年12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11月9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及び関係要綱の規定に基づき支給する。

なお、支給率は次のとおりとする。

○算定基礎月収に次の月数を乗じた額とする。

・定年前職員

期末手当	勤勉手当	合計
1.125月	0.950月	2.075月

・再任用職員

期末手当	勤勉手当	合計
0.625月	0.450月	1.075月

・会計年度任用職員

期末手当	合計
1.275月	1.275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し、令和3年12月期については、期末手当として1.275月分を支給する。

2 職務加算について

現行どおりとする。

なお、算定基礎額については次のとおりとする。

(1) 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。

(2) 会計任用職員

・報酬月額

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%

- 3 勤勉手当の成績率について
現行どおりとする。
- 4 新入職員の支給率について
現行どおりとする。
- 5 その他の支給条件
従前の例による。
- 6 支給日
令和3年12月10日（金）
- 7 諾否について
本回答に対する諾否については、令和3年11月16日（火）午後5時30分までにされたい。

以 上

（参 考）

令和3年12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※)	743,574 円 (365,682 円)	314,544 円 (292,600 円)	245,344 円 (228,228 円)
前年度実績 (算定基礎額※)	781,847 円 (361,858 円)	344,311 円 (293,031 円)	268,167 円 (228,228 円)
対前年比	△38,273 円 (4.9%減)	△29,767 円 (8.6%減)	△22,823 円 (8.5%減)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 41歳 6月（前年同期 41歳 3月）
勤続年数 16年 5月（前年同期 16年 2月）

令和3年12月に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

R3.11.15

令和3年11月9日付け「令和3年12月に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）」の「1支給額」のうち定年前職員及び再任用職員の支給率を次のとおり修正する。

1 国が令和3年人事院勧告どおりに改定する場合

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.125月	0.950月	2.075月
再任用職員	0.625月	0.450月	1.075月

2 1以外の場合

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.275月	0.950月	2.225月
再任用職員	0.725月	0.450月	1.175月

ただし、今後、国において、令和3年人事院勧告で示された引下げに相当する調整を実施する場合、本市においても、同様の調整を実施する。

以上

「2021年度 秋季単組要求書」についての考え方（メモ）

令和3年11月9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。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、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、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。</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>
<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>	<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いる。</p> <p>また、職員の生活様式に沿った多様な働き方が選択できるよう、早出遅出勤務制度に加えて、新型コロナウイルス感染症対策を契機に、在宅勤務制度を設けた。</p>
<p>(3) 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>(4) 時間外勤務については削減傾向にあるものの、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>

要 求	回 答
<p>(5) 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>
<p>(6) 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>(7) 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>(8) 現業職場の将来像を確立すること。</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>(9) 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>

要 求	回 答
(10) 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。
(11) 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。
(12) 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。
(13) 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
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。

要 求	回 答
(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。	

要 求	回 答
<p>6. 設備改善に関すること</p>	
<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。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。</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。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>
<p>(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。</p>	<p>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。</p>
<p>7. 委託に関すること</p>	
<p>(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。</p>	<p>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。</p>
<p>(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。</p>	<p>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」の考え方に基づき実施していく。</p>
<p>(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。</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、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>
<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>

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>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、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>

以 上

自治体職場における会計年度任用職員等に関する統一要求書について（メモ）

令和3年11月9日

要 求	回 答
1. 恒常的業務に就く会計年度任用職員等の正規化を図ること。	現行どおりとする。
2. (継続する会計年度任用職員等)	
① 雇止めを行わないこと。特に公募や人事評価を理由としないこと。	会計年度任用職員の再度の任用は、携わる業務に必要な能力や知識等の有無及び健康状態等を踏まえた人事評価の結果又は公募による選考の結果を基に判断していくものであり、その判断については、引き続き適切に行っていく。
② 人事評価制度は公平・公正で透明性を担保し、人材育成に活用すること。	会計年度職員制度の導入に合わせて「はたらきガイド（会計年度任用職員編）」を作成し、その中で職員研修や人事評価など人材育成の基本方針を示している。 このはたらきガイドの内容を浸透させていき、人事評価も含めた諸制度の適切な運用を図り、人材育成につなげていく。
③ 賃金・労働条件を正規職員との均等均衡を図ったものに改善すること。	地方公務員法等の趣旨を踏まえる中で、職務の責任・困難度に応じた報酬体系としているところである。
④ 最低賃金改定に伴って初任給基準を改善し、在職者調整を行うこと。	④～⑧現行どおりとする
⑤ 一時金は勤勉手当相当分を含めて支給すること。	
⑥ 昇給上限は撤廃すること	
⑦ 勤務実態に応じた労働時間に改善すること。	
⑧ 休暇制度は正規職員と同様とすること。	
⑨ 健康診断の実施など正規に準じて福利厚生を拡充を行うこと。	現行どおりとする。 なお、健康診断については、引き続き、法令等の定める基準に基づき対象職員に対して実施していく。

要 求	回 答
3. 上記を含む賃金・労働条件等に関わる問題については、労使協議で決定し書面を締結すること。	今後とも、労使関係を尊重するとともに、勤務条件に関する事項の変更等に当たっては、組合の理解と協力を得られるよう、話し合いを基調としていく考え方に変わりはない。

以 上

◎妥結事項

1 1月9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12月10日支給] <妥結日：令和3年11月16日>
組合要求 2. 60月プラス2万円

・定年前職員及び再任用職員

- (1) 国が令和3年人事院勧告どおりに改定する場合

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.125月	0.950月	2.075月
再任用職員	0.625月	0.450月	1.075月

- (2) (1)以外の場合

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.275月	0.950月	2.225月
再任用職員	0.725月	0.450月	1.175月

ただし、今後、国において、令和3年人事院勧告で示された引下げに相当する調整を実施する場合、本市においても、同様の調整を実施する。

・会計年度任用職員

期末手当	合計
1.275月	1.275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。