

**2018 年度産別統一要求・職場改善要求
申し入れに対する回答書（第 2 次回答）**

**平成 31 年 2 月 6 日
大阪市水道局**

目次

2018 年度職場改善要求（第 2 次回答）

1 . 賃金・諸手当に関する要求	1
2 . 労働条件等に関する要求	1
(1) 再任用制度	1
(2) 労働時間	1
(3) 休暇制度	2
(4) 育児休業・介護休暇制度	2
(5) ハラスメント	3
(6) 障がい者のための職場環境の整備	3
3 . 震災及び原子力発電所事故に伴う放射能汚染に関する要求	3

<p>1. 賃金・諸手当に関する要求</p> <p>2018年度の給与及び一時金の改定へむけて実質生活を改善するため4%以上の賃金水準引き上げを行うこと。特殊勤務手当については、業務の特性を踏まえて維持するとともに、必要な新設・増額をはかること。水道事業を支える組合員の働きがいややりがいを持つよう給料表の改善を行うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・水道局企業職給料表(2)の2級昇格条件の改善をはかること。 <p>課長代理級・係長級に対する管理職手当及び主任手当の新設を行うこと。</p> <p>各種資格・免許所有者に対する手当の新設(代替措置含む)</p> <p>事務・技術職員の異動に伴う交通費の支給方法の改善を行うこと。もしくは異動日を従前の5月1日に戻すこと。</p>	<p>平成30年度の給与改定については、平成30年11月13日市労連交渉において示された「平成30年度給与改定等について」に基づき、平成30年11月15日に単組確認したとおりである。</p> <p>給料については、本市全体の制度に関わる事項であり、当局においては本市に準じて改定している。また、手当についても本市全体の制度に関わる事項であり、手当の新設及び増設は非常に困難な状況であるが、今後も国・他都市及び本市の動向を注視してまいりたい。</p> <p>なお、水道局企業職員給料表(2)2級の職務は、現場における作業を監督する業務又は部門統括等を補佐する業務であることから、人事考課・勤続年数・保有資格を点数化して一定の基準に達した者の中から、論理的思考能力を測るための選考に合格した者を昇格させることとしている。本制度が当局の水道事業の適切な運営及び職員のモチベーションの向上に資するものとなるように、今後の経過等を注視してまいりたい。</p> <p>事務・技術職の異動に伴う交通費の支給方法については、本市全体の制度に関わる事項であり、当局においては本市に準じて運用していることから、当局独自で改正することは困難であるが、今後も市長部局の動向を注視してまいりたい。</p> <p>また、異動日については、新年度の業務執行体制を早期に確立し、円滑な業務運営に資するという観点から、これまでと同様に市長部局の異動日に合わせて実施してまいりたい。</p>
<p>2. 労働条件等に関する要求</p> <p>(1) 再任用制度</p> <p>段階的な年金支給開始年齢が64歳に引き上げになる際は、定年延長とすること。</p> <p>それまでの間、雇用の継続をはかるため退職者本人の意向を十分に踏まえ、再任用制度を活用すること。具体的な給与水準等の労働条件については以下のように行うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再任用の賃金水準は、60歳前の概ね70%(年収ベース)以上とすること。 ・再任用制度の活用が出来ない場合は、雇用と年金の接続する制度として再雇用制度を確立し、勤務条件は再任用制度に準ずること。 <p>(2) 労働時間</p> <p>年間総労働時間を早期に1,800時間に短縮するため、次の事項の実現をはかること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・超過勤務縮減のための実効性ある施策を進めること。 	<p>本市における公的年金の支給開始年齢の段階的な引き上げに伴う年金不支給への対応については、再任用制度を活用することとして、今年度末定年退職者の取扱いについても昨年と同様に実施することとしている。</p> <p>本制度の運用にあたって勤務労働条件に係わる課題が発生する場合については、市長部局の動向を踏まえて、誠実に対応してまいりたい。</p> <p>年間総労働時間の短縮については、これまでもワーク・ライフ・バランス等の観点から取り組んできたところであるが、特に超過勤務の縮減については、効率的な業務執行体制の構築に努めるとともに、各所属において毎月の超過勤務</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・超過勤務縮減をはかるため、時間外割増率を50%、休日割増率を100%に引き上げること。 ・年次休暇の取得を積極的に促進すること。 ・休憩・休息时间について、職員の拘束時間の延長とならないよう留意しつつ、拡充・整備をはかること。 	<p>の分析、e-ラーニング研修を利用した意識改革や職場風土づくりの取り組みを行ってきており、さらに、超過勤務が増加傾向にある所属に対しては個別にヒアリングを実施するなど、必要な指導も行っているところである。</p> <p>平成30年度においては、毎年実施しているノー残業デーの取り組みに加え、毎月の超過勤務の削減状況をポータルサイトに掲載し、7～8月のワーク・ライフ・バランス推進期間においては、ノー残業ウィークの取り組みや夏季休暇の3日連続取得、年次有給休暇の取得推進に取り組んできたところであり、超過勤務時間においては、この間、地震や豪雨等の災害が例年に比べ多く発生したが、これらを含めても局全体での超過勤務時間については、現時点で前年度を下回っている状況となっている。</p> <p>夏季休暇においては、課長代理級以下について完全取得できており、今後も総労働時間の縮減や適正な労働時間管理に取り組んでまいりたい。</p> <p>なお、手当については、本市全体として見直しを行ってきており、今後も市長部局の動向を踏まえ適正な勤務労働条件の確保に努めてまいりたい。</p>
<p>(3) 休暇制度</p> <p>各種休暇制度を新設・拡充し、総合的な休暇制度を確立すること。特に、家族看護休暇及びリフレッシュ休暇、有給教育休暇(リカレント休暇)の新設、夏季休暇日数の拡大をはかること。</p>	<p>平成31年4月より、現在、事実婚の場合に利用できる休暇制度等について、LGBTなどいわゆる性的少数者の職員においても利用可能としてまいりたい。</p> <p>また、本市全体として、公務能率の向上、職員の適切な健康管理及び制度の悪用・濫用防止を図る等の服務規律確保の観点から、市民からの信頼を高める厳格な制度の構築に向けて平成25年4月1日付けで病気休暇・休暇制度の抜本の見直しを行い、適切に運用を行っているところであるが、平成30年12月よりインフルエンザ等の一定の場合において、14日を超えない病気休暇を取得する場合には、3日無給の特例として取り扱うこととしたところである。</p> <p>なお、傷病手当金の受給期間への影響を鑑み、平成31年4月より、当初、病気休暇開始の日から終了までの期間が14日以下の病気休暇を申請したものの、結果として病気休暇が14日を超えることとなった場合においては当初3日無給の対象外としてまいりたい。</p> <p>災害時の退勤途上における特別休暇については、市長部局の動向を踏まえ対応してまいりたい。</p> <p>休暇制度等、職員の勤務労働条件については、今後も市長部局の動向を踏まえるとともに、職場の利用状況を把握するなど適正な職員の勤務条件の確保に努めてまいりたい。</p>
<p>(4) 育児休業・介護休暇制度</p> <p>男女平等・共同参画のための諸施策を推進し、女性の権利確立や環境整備をはかること。また、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」を着実に実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業・介護休暇制度の改正を踏まえ、妊娠・出産・育児・介護に関わる制度の改善を行うこと。 	<p>本市においては、次世代法の延長及び女性活躍推進法の制定に伴い、平成28年3月に、平成32年度までを行動計画期間として、大阪市特定事業主行動計画を改訂し、一人一人の女性とその能力と個性を十分に発揮できる職場づくりと、すべての職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バ</p>

	<p>ランス)の実現を目指して取り組みを進めている。</p> <p>平成30年度においても、引き続きワーク・ライフ・バランス推進期間を設定し、取り組みを推進してきたところである。</p> <p>職業生活と家庭生活の両立支援策については、この間、育児休業の取得要件の緩和、介護休暇の分割取得、介護時間の新設など休暇・休業制度の整備に努めてきている。</p> <p>平成30年12月からは育児参加休暇の取得期間の延長を行うとともに、平成31年4月からは子の看護休暇の対象範囲を中学校就学前までの子に拡大して参りたい。</p> <p>なお、育児に関する職務免除については、当初、平成25年度末に廃止を予定していたところであるが、現在、社会全体として、女性の活躍促進や男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備などが求められていることから、平成31年度についても、引き続き制度の運用を継続していく。</p>
<p>(5) ハラスメント</p> <p>パワーハラスメントや、セクシャルハラスメント、出産・育児・介護等の制度利用に関わるハラスメントの防止や解決体制の整備をはかり、ハラスメントのない職場づくりを進めること。</p>	<p>当局においては、ハラスメントの未然防止に向けた周知・啓発及び障がいのある職員への合理的配慮について職場内で相談・解決するための指導助言などを行うことを目的として、「働きやすい職場推進委員会」を設置するとともに、特定の管理職による水道局相談窓口、外部の専門家による専門相談窓口を設置している。</p> <p>平成30年度においては、ハラスメントに関する制度を再認識することで、職場のハラスメントを起こさせない、よりよい・働きやすい職場環境づくりをめざして、課長級以下の職員を対象に研修を実施した。</p> <p>今後も引き続き、ハラスメントの防止・啓発に努め、ハラスメントのない職場づくりをめざしてまいりたい。</p>
<p>(6) 障がい者のための職場環境の整備</p> <p>障がい者雇用のために必要な職場環境の整備をはかること。</p>	<p>これまでも来庁者用、職員用を問わず、玄関等扉の取替えやスロープの設置を行うなど、職場環境の整備を図ってきたところであり、障がいを持つ職員の個別の案件には適宜対応しているところである。</p> <p>今後も必要に応じて職場環境の整備を図ってまいりたい。</p>
<p>3. 震災及び原子力発電所事故に伴う放射能汚染に関する要求</p>	
<p>震災等に伴う、下記の要求に誠実に対応すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後の災害応援へ向けて「災害時等の緊急派遣に関する協定」などの労働協約の協議を行うこと。 ・ボランティア休暇の拡大を行うこと。 	<p>東日本大震災や平成30年7月に発生した西日本豪雨などの災害時等の緊急派遣における勤務労働条件については、これまでも関係法令や就業規則等の範囲内において対応しているところである。今後も、引き続き、適正に労務管理を行ってまいりたい。</p> <p>なお、休暇制度については、市長部局の動向を踏まえ、対応してまいりたい。</p>