

2018年（平成30年）10月17日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2018年全国現業・公企統一闘争統一要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

本市水道事業を取り巻く経営環境は、水道使用者の節水意識の高揚や節水型水使用機器の普及などによる水需要の減少傾向が続く一方で、高度経済成長期以降に急速に整備された大量の水道施設の更新時期を迎え、多額の更新費用が見込まれるなど、厳しさを増していくことが予想される。

このため、本市水道事業では、平成28年度末に、現状・将来分析・把握を行い、中長期的な更新需要予測を行った「投資計画」と、財源構成とその実現可能性を検証した「財政計画」を整合させた「水道事業経営戦略」を策定し、水道水を将来においても安全、安心、安定かつ効率的に送り続けるための方策等について、取り組んでいるところである。

このため、長期的に安定した経営基盤を構築していくために、さらなる経営の効率化が至上命題となっており、今後とも、貴水道労働組合とは十分な協議を重ね、できることから着実な改善を図りたいと考えている。

以上のことを踏まえ、各項目について、回答する。

1 労働協約締結及び権利確立について

- (1) 施設の統廃合、新・増改築や機構改革、職場体制など全ての労働条件の変更に関することは「事前協議」とし、その「事前協議協定」を締結すること。

施設の統廃合等は、管理運営に属する事項である。

また、労働条件に関することは、従前から「事前協議に関する協定」に基づき事前協議を行なっているところである。

- (2) 事前協議事項については組合と十分協議し、労使が合意に達するまでは一方的に行わないこと。また合意事項については現業評議会及び公営企業評議会がある場合は労働協約を締結することとし、ない場合でも文書で確認すること。

事前協議事項については、事案の目的についての十分な共通認識を図り、合意に向け努力する考えである。

また、交渉時の確認事項や合意事項については、平成28年度から協議のうえ、文書確認を行っているところである。

- (3) 身分保障やリスク管理等の十分な議論を行ったうえで、労使合意を前提に進めること。

管理運営事項を除いた労働条件に関することは、従来から貴組合と十分協議を行い、労働協約の要件を満たした書面の取り交わしをしており、今後もこの方針に変わりはない。

- (4) 災害時における危機管理体制の確立に努めること。とくに職員の出動基準、労働条件や被災地への派遣など労使合意を前提に進めること。

危機管理に関する取組みとして、リーダー会議を設置し、「新型インフルエンザ対策危機管理計画」及び「明石市水道局危機管理計画」（以下「危機管理計画」という。）を策定している。

加えて、昨年度には、危機管理計画を補完するものとして、「応急給水計画」及び「事業継続計画（BCP）」を策定したところである。

危機管理体制については、引き続き、リーダー会議を活用し、災害時の人員配置や各種計画の統合調整等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

また、被災地派遣については、被災地団体のニーズに合わせた支援体制に努めるとともに、派遣職員の人選にあたっては、本人及び所属等の意向も十分に踏まえながら、進めているところである。

加えて、派遣にあたっては、旅費を含む勤務条件等について、派遣先との十

分な調整を行うとともに、複数名の同時派遣や連絡体制の強化など、メンタルヘルス面も考慮した環境整備に努めているところである。

- (5) 地方公営企業等の労働関係に関する法律第13条に基づく、苦情処理共同調整会議は必置義務であり、未設置の場合は早急に設置すること。

昭和45年5月に、「明石市水道事業苦情処理共同調整会議に関する協約」を貴組合と締結して以来、見直しを行っていなかったが、市長部局において、平成24年度、新たに「明石市技能労務職苦情処理共同調整会議」が設置されたことに合わせ、内容を精査した結果、現行協約を改正し、平成25年3月に再締結している。

- (6) 地公法第57条及び条例・規則で使用される「単純な労務に従事する職員」という差別的言語・表現をただちに廃止するとともに、呼称変更を県、国へ上申すること。

水道事業体独自で回答できる事項ではない。

2 直営堅持及び人員確保について

- (1) 自治体責任による質の高い公共サービスを実施し、現業職員の技術力やノウハウを継承していくためにも、正規職員の退職・欠員については、臨時・非常勤職員ではなく、新規採用による正規職員で完全補充すること。

退職者の補充については、原則、正規職員で補充することを第一に、再任用職員、任期付職員などの活用や、直営で行うべき業務と民間委託を推進すべき業務を精査するなど、現有の業務体制に支障が生じないように、職員の適正配置に努める考えである。

- (2) 自治体業務の外部委託（指定管理者制度・PFI・市場化テスト・包括的第三者委託）、事業の民営化、地方独立行政法人化、給食センター化・公社化・広域化・一部事務組合化等の拡大を行わず、直営で公的責任を果たすこと。

包括的第三者委託等水道事業の運営諸形態については、他事業体の動きを注視しつつ、利用者サービスの向上、業務効率の向上並びにコスト削減効果について十分な研究を行っていく考えである。

また、業務委託については、経費削減のみを目的とするものではなく、利用者サービスの向上を図るという観点を踏まえながら、直営で行う業務と民間活力を活用する業務を選別する必要があると考えている。

- (3) 自然災害も含めて緊急出動が必要な業務などについては、危機管理の一環として直営による体制を確立すること。また、夜間・休日などについて職員が拘束されることから緊急呼び出し手当など諸条件の改善により勤務体制を確立すること。

災害等発生時については、「明石市水道局危機管理計画」等に基づき、直営での体制整備に努めるとともに、平時の、夜間・休日の緊急修繕業務については、委託契約に基づき業者が対応しており、直営で緊急修繕に対応するためには、宿日直が必要となることから、直営体制に戻すことは考えていない。

また、緊急呼び出しに対する緊急出勤手当を含めた特殊勤務手当については、市長部局において類似する業務に対する支給状況を踏まえ、平成26年6月末日をもって廃止したところである。

なお、昨年度から、明石川浄水場における平日夜間・休日時の軽故障時以外の緊急時対応についても委託化し、職員のさらなる負担軽減に努めている。

- (4) 偽装請負など法に抵触する委託や、常用的な業務に対するシルバー人材センター委託については是正すること。

法令遵守の認識のもと、適正な委託業務の実施に努めているところである。

- (5) 再任用制度については義務化とし、運用を速やかに行うこと。制度運用にあたっては、希望者全員の雇用確保、定数のあり方、賃金・労働条件、職種・業務内容などについて労使協議を行い合意に基づき実施すること。

再任用制度については、全市的な事案として協議を進めていきたいと考えている。

- (6) 労使合意のない一方的な任用替えは行わないこと。

任用替えを実施する場合は、労使協議を行う必要があると考えている。

3 現業差別賃金等の撤廃と改善について

- (1)～(4)

水道事業体独自で回答できる事項ではない。

- (5) 人材の育成のため、必要な資格取得のための予算措置を講じるとともに有資格者には資格手当を支給すること。

人材育成のための研修や講習会等に必要な予算は、措置しており、加えて、局内職員がより効率的に受講できるような研修メニューの整備等を現在検討しているところである。

- (6) 特殊勤務手当の減額・廃止は行わないこと。

特殊勤務手当については、平成29年2月の「特殊勤務手当の廃止を含めたさらなる見直しについて（再要請）」のとおり本市水道事業における経営健全化の取組や、他部局における特殊勤務手当の見直し状況を踏まえ、平成31年4月から廃止を含めたさらなる見直しを行う考えである。

- (7)～(9)

水道事業体独自で回答できる事項ではない。

4 労働安全衛生について

- (1) 労働基準法・労働安全衛生法、その他関係法に違反する職場実態をただちになくすこと。

違法な状態があれば、ただちに改善することは当然であると考えている。

- (2) すべての事業場に安全衛生委員会を設置し、月1回の安全衛生委員会の開催や産業医の職場巡視など法令遵守に努め労働安全衛生体制の整備・充実をはかること。50人未満の事業場などで委員会設置が困難な場合は労使対等で運営する「安全衛生協議会」を設置すること。

労働安全衛生法に基づき、水道局安全衛生委員会を設置し、月1回の安全衛生委員会を開催するとともに、産業医による職場巡視を行うなど、法令遵守に努めているところである。

- (3) 事業主としての安全配慮義務を明確にし、公務中の死亡など不幸な事故が起きないようにするとともに、過重労働の解消など安全衛生に向けての具体的対策を行うこと。

公務上の事故については、その発生を未然に防ぐために、安全衛生委員会において、職場巡視などを行い、事故防止に努めているところである。

また、平成26年度には外部機関の職場環境改善アドバイザーによる職場巡視を実施し、さらに、平成27年度からは、公用車事故防止に向けた取組みとして、「運転適性診断」を実施するなど、さらなる安全衛生対策に努めているところである。

- (4) 浄水場などのピット内作業やマンホール内作業など特定職場に多い、酸素・硫化水素中毒事故の発生防止の対策を講じること。

上記については、必要な職員に対し、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習を受講させ、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者として職場に配置することにより、事故防止を図っている。

- (5) アスベストに対する健康対策を行うとともに、在職者のみならず退職者も含め特別健康診断の対象とすること。

平成19年度から健康診断において全職員に胸部エックス線の直接撮影を行っており、退職者についても、石綿管の切断作業等に従事した者及びアスベストが使用されていた施設に勤務したことのある者で、希望する者について、職員と同じ検査を実施している。

- (6) 熱中症対策として、熱中症対策リーフレット等や予防啓発ビデオ等による熱中症の予防方法や応急手当等を周知するなどの対策を講じること。

熱中症対策については、安全衛生委員会を通じた独自事業として予防方法の啓発等に努めていきたいと考えている。

- (7) 熱中症予防に資する熱中症計等の資材や機能性の高い作業服を貸与すること。

被服貸与については、消防本部を除く他部局では統一を図っていることから、引き続き、他部局と調整を図りながら取り組むべき事項であると考えます。

5 臨時職員等の労働条件改善について

他部局と調整を図りながら取り組むべき取組事項であると考えます。

6 職場ごとの諸要求について

水道事業独自で回答できる事項ではない。

7 公営企業（上下水道）職場の諸要求について

- ① 上下水道職場では人員削減が続き、くわえて短期間で他部局との人事異動などによって事業体として必要な知識経験の蓄積が困難な実態にあります。水道法ならびに下水道法に基づく工事等の監督員資格を有する職員の配置はもとより、企業会計に精通した職員の配置を行うこと。そのためにも将来に向けた事業のあり方を明確にし、事業計画に見合った人材育成を行うこと。

監督員等の資格を取得するには、一定期間の従事年数が必要であることから、人事異動の期間については、考慮する必要があると考えており、引き続き、資格年限を考慮した人員配置に努める考えである。

また、企業会計制度については水道事業に従事するすべての職員が習得すべきものであるため、局内研修や外部研修を活用し、職員の知識向上を図りたいと考えている。

なお、本市水道事業の今後のあり方については、将来にわたり安全・安心な水を安定かつ効率的に供給し続けるため、平成28年度末に「明石市水道事業経営戦略」及び、その実行計画である「明石市水道事業中期経営計画」を策定したところであり、これらの計画等に基づき、円滑な事業の推進に配慮しつつ、効率的かつ適正な配置に努めていく考えである。

- ② 下水道事業の企業会計適用へ移行を行う場合は、定数条例見直しや労働条件に関わる就業規則の作成、職員の身分変更など労働条件の変更を伴うため必ず労使交渉を行い、合意形成を図ること。また、企業会計移行は条例改正などの多大な業務負担に留まらず、複式簿記や資産償却などの財務会計への習熟などが求められるため、準備段階から必要な人員配置を行うこと。

上記については、当事業体に該当しないものである。

- ③ 水道・下水道事業の水質検査については水質の安全確保と浄水運転管理の適正化をはかるため、事業体として責任のもてる体制を確立すること。

水質検査については、平成22年度より民間委託を実施しているところであるが、検査制度と信頼性を確保するため、平成26年度より、神戸市との業務連携の一環として、職員の育成のため、神戸市が実施する分析業務に職員が参加するなど、広域的な連携を図り、事業体の責任において水質の安全性が確保できる体制とする考えである。

- ④ 委託業者の管理監督は市の責任であり、業務状況をしっかりチェックできるだけの人材確保は重要であることから、管理監督できるだけの技術継承を担保できる職場体制を確保すること。また、委託後の職場も労働安全衛生体制を確

立する必要があることから、受託業者の労働安全衛生活動での指摘事項のうち、事業者が行う必要のある施設改善などについては予算措置を行い、改善すること。

民間活力の活用が拡大するに伴い、それらを管理監督できる体制の重要性は増大してくると考える。職員数が漸減する中、人事異動等により業務に問題が生じることのないように、マニュアル作りや職員の連携を強化し、能力向上を図る機会の確保等により技術継承を行っていきたいと考えている。

また、業者と締結する契約においては、関係法令を遵守した業務履行を求めるとともに、契約締結後も、受託業者との連絡調整を適宜行いながら、適正な業務執行に努めているところである。

- ⑤ ライフラインは住民の生活に不可欠なものであることから、耐震補強計画は根幹的施設を優先的に実施することとし、特に労働者への安全配慮義務の観点から、有人施設を最優先とすること。

また、東日本大震災などの経験から、あらゆる災害に対する出勤時の課題も含めた体制整備の確立と、現行の災害対応マニュアルなどの再検証を行うとともに見直しについては労使で協議する場を設置すること。

耐震補強工事については、配水場については、施工完了し、現在、浄水場などの耐震診断を進めているところである。今後、耐震診断結果に基づき、必要に応じて耐震補強を進めていきたいと考えている。

また、災害時の体制については、「新型インフルエンザ対策危機管理計画」及び「明石市水道局危機管理計画」を策定し、随時、見直しを行うとともに、加えて、昨年度には応急給水計画等を策定し、さらなる体制整備に努めているところである。

引き続き、実態に即したマニュアル整備に努め、災害に対する体制を整備する考えである。

- ⑥ 貯水槽水道については飲料水として適正な水であるように公的責任を果たすこと。

貯水槽水道については、適正に管理されるよう、指導等に努めていく考えである。

- ⑦ 経営形態の変更並びに公営企業職場における「広域化」、「官民連携」などの計画については、労働条件の大幅な変更となることが予想されることから、計画立案の段階から協議交渉を行うとともに、労使合意された事項は確認書を交わすこと。

本市水道事業のあり方や、経営戦略などの長期を見据えた計画については、適宜、取組状況等を貴組合へ情報提供している。

また、民間委託については、直営すべき業務と民間委託を推進すべき業務を整理するなど業務を精査したうえで導入を図っているところである。

なお、労働条件に関する事項については、今後も、貴組合と十分協議をしていく。

【自治労明石市水道労働組合への回答】

自治体ライフライン事業「災害時における危機管理体制の確立」 に関する要求書に対する回答

[2018年（平成30年）10月17日]

明石市水道事業では、危機管理に関する取組みとして、危機管理職場リーダー会議（以下「リーダー会議」という。）を設置し、リーダー会議において、「新型インフルエンザ対策危機管理計画」及び「明石市水道局危機管理計画」（以下「危機管理計画」という。）を策定するとともに、危機管理計画を補完するものとして、「応急給水計画」及び「事業継続計画（BCP）」を策定したところである。加えて、今年度には、水道局災害時支援協力員制度を導入し、水道事業の在籍経験のある退職者の活用など人員確保に努めているところである。

引き続き、リーダー会議を活用し、災害時の人員配置や各種計画を統合調整し、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

また、上記以外に、事故や災害時の局外関係機関との応援体制として、「兵庫県」、「神戸市」とは相互応援協定を、「明石市管工事業協同組合」、「第一環境株」とは応援給水等の協定を締結し、連携強化を図るとともに、新たな連携の構築による災害時の体制整備の強化についても、適宜、検討し、災害等に関する体制強化に努めていく考えである。

なお、本市水道事業では、今後の中長期的な経営環境を見据え、平成26年度に、「水道事業の今後のあり方懇話会」を設置し、平成27年度には当該懇話会から提言を受け、平成29年3月に、耐震化などの危機管理に関する事項も含めた「水道事業経営戦略」や、当該戦略に伴う「水道事業中期経営計画」を策定し、現在、これらの計画等に基づき、より強い危機管理体制の構築に努めているところである。

【自治労明石市水道労働組合への回答】

単組独自要求に対する回答

[2018年（平成30年）10月17日]

1 2019年度（平成31年度）の水道局の体制について、協約を締結すること。

（回答）

平成31年度体制については、今年度の体制について検証を行いながら、より効率的な組織体制を検討していく考えである。

なお、職員配置については、管理運営に属する事項であり協約の対象ではないが、次年度体制の考え方については、説明すべき事項は十分説明していく考えである。

2 経営戦略の目標を達成できる人員を配置すること。必要な場合は、増員をすること。

（回答）

本市水道事業では、将来にわたり安全・安心な水を安定かつ効率的に供給し続けるため、平成28年度末に策定した「明石市水道事業経営戦略」及び、その実行計画である「明石市水道事業中期経営計画」に基づき、着実に経営の改善を図っていく所存である。

全庁的な総職員数減員の取組を進める厳しい状況の下、職員を容易に配置できる状態ではないが、円滑な事業の推進に配慮しつつ、職員の負担軽減のため、一層の民間委託の活用も図りながら、職員の配置に努めていく考えである。

なお、進捗管理するうえで、労使協力は不可欠と考えており、労働条件にかかわる事項については、協議を行っていく考えである。

3 各担当・係ごとに現在の業務量に応じた人員を配置すること。

（回答）

全庁的な取組として総人件費削減に努めている状況の下、職員配置等の業務執行体制については、所管事務の見直しや、直営すべき業務と民間委託を推進すべき業務を精査するとともに、業務内容を勘案したうえで、業務量に応じ再任用職員や任期付職員を活用するなど、総合的な見地から、職員配置に努める考えである。

4 退職者については、正規職員で補充をすること。

（回答）

退職者の補充については、原則、正規職員で補充することを第一に、再任用職員、任期付職員などの活用や、直営で行うべき業務と民間委託をすべき業務を精査するなど、現有の業務体制に支障が生じないように、職員の適正配置に努める考えである。

また、再任用職員を配置する場合については、職員の希望や職の必要性を踏まえながら、フルタイム勤務を基本として配置していきたいと考えている。

5 技能労務職員の新規採用をすること。

(回答)

技能労務職については、原則として退職者不補充を方針として進めるが、現在、技能労務職を配置している職場については、職員が退職後も引き続き同じ職場でその技術と経験を活用できるよう、再任用職員としての配置に努めていく考えである。

また、現行の技能労務職が行っている業務については、将来的に民間委託を基本とし、業務に支障が生じることのないよう、配慮していく考えである。

6 再任用制度について職場実態を精査し、検証する体制を確立すること。

(回答)

水道局にあっては、平成22年度以降、業務内容等を精査しながら、適正な配置等に取り組んでいるところである。

また、平成25年度以降の定年退職者が再任用を希望する場合、無年金期間を含む年度は、原則、雇用するほか、職員の希望や職の必要性に応じて、フルタイム勤務での配置により、体制整備を図る考えである。

7 正規職員に過度の負担がかからないよう、再任用職員・任期付職員との比率を考慮した人員配置をすること。

(回答)

全庁的な取り組みとして、人員配置については業務内容や業務量の精査を行いながら、再任用職員及び任期付職員の活用に努めているところである。

引き続き、業務内容や円滑な事業の推進に配慮し、再任用職員及び任期付職員との比率を含め、効率的かつ適正な配置に努めていく考えである。

8 技術の継承、非常時の対応、他都市への応援ができる人員配置等をすること。

(回答)

技術の継承については、今年度から下水道室職員の併任を解除し、施設及び管路の工事部門を一係で所管し、職員が相互に経験できる組織体制へと変更している。また、浄水場においても、民間委託の活用により、職員と一緒に業務を行う機会を増やすこ

とで、研修機会の確保など、知識・経験を伝えていく環境整備に努めている。

一方で、非常時の対応や他都市への応援ができる人員配置等については、全庁的な総人件費削減の取組方針の下で、容易に配置できる状況ではないが、再任用職員及び任期付職員を活用するなど、総合的な見地から人員配置に努めているところである。

9 災害時における職員の出勤計画を実情に合わせて毎年作成し、職員に周知徹底すること。

(回答)

災害時における職員の参集等にかかる実情の確認については、危機管理職場リーダー会議（以下「リーダー会議」という。）を活用して取組み、局内周知に努めていきたいと考えている。

また、今年度については、全庁的な事業継続計画の見直しに合わせ、水道局においても、非常時優先業務や受援対象業務の選定を見直したところである。

引き続き、リーダー会議を活用し、災害時の人員配置等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

10 会計年度任用職員については、水道局の方針を示し、組合と協議すること。

(回答)

現在、全庁的な取組として、国の動向や他都市の状況を踏まえ、制度導入に必要な庁内調整を行っているところである。

水道局としては、すでに4でも回答したとおり、退職者の補充は、正規職員を第一に考えており、会計年度任用職員については、制度内容を注視しながら、必要に応じ効率的な配置に努めていく考えである。

11 事前協議に関する協定に基づき、団体交渉事項については組合と協議すること。また、地公労法に基づき、確認事項や妥結事項については文書による協約・協定を締結すること。

(回答)

地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条の規定により、管理及び運営に関する事項を除いた労働条件に関することは、貴組合と十分協議を行っているところである。

また、交渉時の確認事項や妥結事項については、平成28年度から協議のうえ、締結しているところである。

12 災害時における危機管理体制の確立に努めること。とくに職員の出動基準、労働条件や被災地への派遣など、労使合意を前提に進めること。

(回答)

危機管理に関する取組みとして、リーダー会議を設置し、「新型インフルエンザ対策危機管理計画」及び「明石市水道局危機管理計画」(以下「危機管理計画」という。)を策定するとともに、危機管理計画を補完するものとして、「応急給水計画」及び「事業継続計画(BCP)」を策定したところである。

加えて、今年度より本市水道事業の在籍経験がある退職者を協力員として応援を求める「水道局災害時支援協力員制度」を導入し、危機管理体制の整備に努めているところである。

引き続き、リーダー会議を活用し、災害時の人員配置や各種計画の統合調整等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

また、被災地派遣については、被災地団体のニーズに合わせた支援体制に努めるとともに、派遣職員の人選にあたっては、本人及び所属等の意向も十分に踏まえながら、進めているところである。

なお、派遣にあたっては、旅費を含む勤務条件等について、派遣先との十分な調整を行うとともに、複数名の同時派遣や連絡体制の強化など、メンタルヘルス面も考慮した環境整備に努めているところである。

13 企業職(2表)賃金については、企業職(1表)の賃金表と同一水準を堅持すること。

(回答)

技能労務職の給与については、同種の民間企業の従事者と比べて高額ではないかとの厳しい批判があるところであり、今後においては、国における同種の職種の給与を参考とし、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しつつ、他部局との整合を図りながら、適正な給与制度・運用となるようにしていかなければならないと考えている。

14 コンプライアンス対策については、水道局として組合と協議すること。

(回答)

現在、全庁的に進めているコンプライアンス強化の取組により、水道局についても、不祥事防止部会による現業職場に対するヒアリングを受けているところであり、水道局のコンプライアンス対策の取組は、全庁統一で決定されたルールづくり、環境づくりに基づき、実施する考えである。

また、実際に事案が発生した際には、貴組合とも十分協議しながら対応を図る考え

である。

15 以下の施設の改善をすること。

エアコンのダクトの清掃、ブラインドの交換(サイズが合わないもの)トイレの改善(洋式化)、机の購入等

(回答)

市長部局で一括管理している施設改善については、市長部局との調整を踏まえ、改善に努めるとともに、ブラインドについては、引き続き、清掃の予算を措置し、局独自に対応をしていきたいと考えている。

また、机等については他部局の状況や次年度の水道事業会計予算の編成状況を踏まえ、可能な範囲での購入を検討する考えである。

16 被服等(熱中症対策用品を含む)について組合と協議すること。

(回答)

被服貸与については、消防本部を除く他部局と統一を図っていることから、引き続き、統一した被服で進めていきたいと考えている。

なお、熱中症対策の取組の一環として、安全衛生委員会の独自事業を通じ熱中症の予防方法の啓発等に努めていきたいと考えている。

2018年(平成30年)10月17日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

会計年度任用職員制度に関する播磨ブロック共闘会議
都市職統一要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答します。

- 1 新たな一般職非常勤職員制度の検討にあたっては、職員組合との交渉・合意に基づき決定すること。そのためにも、人事当局が実施する実態把握（総務省自治行政局公務員部公務員課長平成30年3月27日総行公第42号通知）の結果を労働組合に開示し情報共有を図ること。
- 2 フルタイム職員の賃金決定について
 - (1) 給料表については、別添の通し号給制の給料表を適用すること。
 - (2) 初任給基準については、選考採用を行う前提を考慮して、高卒初任給を行(一)1-1（正規職員の4号下位）水準とすること（試験採用の場合は正規と同じ）。
 - (3) 学歴換算は短大2卒は8号上位、大学4卒は16号上位とすること。
 - (4) 職歴を有する者の初任給決定については、前歴換算を正規職員同様に行うこと。なお、技能労務職の場合は、年齢別初任給基準とすること。
 - (5) 会計年度ごとの雇用であることから、昇給月は4月とし、昇給は12月経過で4号給上位（9月経過の場合で3号給上位など）とすること。
- 3 フルタイム職員以外の会計年度任用職員の賃金決定について
 - (1) 賃金については、フルタイム会計年度任用職員の時間比例とすることし、その他は上記2. に準じること。
- 4 給料表（2.（1））の切り替えの特例措置等について
 - (1) 臨時・非常勤等職員については、2020年4月以降に現在の職がなくなる限り、会計年度任用職員として任用すること（職の整理（総務省マニュアルにある図）参照）。なおその場合に、財政上の理由を根拠にフルタイム職員からパートタイム職員へ移行するなどの改悪変更を行わないこと。

- (2) 切替に当たっては、経験年数を基にした再計算を行うこと。なお、技能労務職の場合は、年齢別初任給基準に基づく再計算を行うこと。
- (3) 上記(2)を行ったうえで、現行の賃金額が切替後の賃金額より高い場合は、昇給により現行賃金を上回るまで現給保障を行うこと。

5 各種手当について

- (1) 総務省マニュアルに定義されている手当は最低限支給し、勤勉手当、住居手当や扶養手当などについても正規職員に準じて支給すること。
- (2) 退職手当については、切替時に要件に該当する臨時・非常勤等職員についても支給対象とすること。

6 各種休暇制度についても正規職員に準じて制度化すること。

7 労使交渉等で合意した内容については、文書協定又は労働協約として締結すること。

2017年5月17日に成立した地方公務員法及び地方自治法の改正については、地方自治体の臨時・非常勤職員の任用に関して、これまでの制度の趣旨に沿わない運用などがなされていたことを踏まえ、新たに一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員」に関する規定を設け、その採用方法や任期等を明確にするとともに、同一労働同一賃金の考え方から、給与などの処遇について一定の基準を設けることを目的としており、2020年4月1日に施行される予定です。

現在、国の動向及び他都市の状況を踏まえながら、会計年度任用職員制度の導入に必要な庁内調整を行っているところであり、今後、協議すべき事項については、協議する考えです。