

2017 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

平成 29 年 1 月 25 日
大阪市水道局

目次

2017 年度職場改善要求

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
(7) 異動基準	3
(8) 水道センターにおける変形労働時間制度	4
(9) 技術職員の勤務労働条件	4
(10) 技能職員の勤務労働条件	4
(11) 水道センター庶務業務について	5
(12) 水道センターサテライトの勤務条件について	5
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	5
4. その他各職場等に関する要求	6
(1) 気積の確保（西部4階）	6
(2) 車両における事故防止措置	6
(3) 休養室の増設	6
(4) 収納スペースの増設（4センター工事部門）	6
(5) A T C 庁舎への洗濯機及び風呂場の設置	7
(6) A T C 庁舎の二酸化炭素濃度問題の解消	7
(7) 被服関係	7
(8) 給湯室のスペース確保及び備品の増設（4センター工事部門）	7

1. 賃金・諸手当に関する要求	
<p>○2017 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。</p> <p>○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。</p> <p>○配偶者に関わる扶養手当の見直しについては拙速に行わないこと。また、子に関わる扶養手当を増額すること。</p> <p>○水道事業を支える組合員の働きがいややりがいがある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>○「給料月額減額措置」については、早期に終了すること。</p> <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。</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、新設及び増額することは非常に困難な状況であるが、扶養手当の見直しを含め、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>「給料月額減額措置」については、当局の厳しい経営環境に対応するため実施していることから、引き続きご協力をお願いしたい。</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支給していることから、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>
2. 労働条件等に関する要求	
(1) 再任用制度	
<p>○段階的な年金支給開始年齢が 63 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>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>
(2) 労働時間	
<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。 ・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・休息時間について、職員の拘束時間の延長と 	<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の分析を行うなど、意識改革や職場風土づくりの取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>ならないよう留意しつつ、拡充・整備をはかること。</p>	<p>また、平成 28 年度においては、新たにノー残業デーの取組みを実施するとともに、ワーク・ライフ・バランス推進期間中において、夏季休暇の 3 日連続取得や年次有給休暇の取得推進に取り組んできている。</p> <p>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>休暇制度については、本市全体として、民間並みを基本とする人事制度の構築に向けて抜本的な見直しを行うため、平成 22 年度に国家公務員の勤務条件を基本に民間状況も踏まえた改正を行った大阪府の制度を参考に改正・廃止等を実施してきているが、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>(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・介護休暇制度を改善すること。 	<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、一人一人の女性が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 28 年度においては、昨年度から引き続きワーク・ライフ・バランス推進期間を設定するとともに、7 月からは時差勤務制度を導入したところである。引き続き取り組みを推進していきたいと考えている。</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 29 年度についても、引き続き制度の運用を継続する。</p> <p>また、育児又は介護を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするため、育児休業等の対象となる子の範囲を拡大するとともに、介護のため一日の勤務時間の一部につき勤務しないことができるようにする等の措置を平成 29 年度から講じることとしている。</p> <p>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>

(5) ハラスメント	
○パワーハラスメントや、セクシャル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>当局においては、平成 12 年度から、良好な職場環境を保持するために、セクシュアルハラスメントの未然防止に向けた周知・啓発や、職場内で相談・解決するための指導助言を行うことを目的として、「セクシュアルハラスメント防止・啓発委員会」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おり、職員が相談しやすい体制を整備するとともに、職員への研修や、セクシュアルハラスメント防止・啓発の手引き及び事例集等を作成して職員への啓発を行うなど、セクシュアルハラスメントの防止・啓発に取り組んできている。また、平成 25 年度に「セクシュアルハラスメント防止・啓発委員会」を「ハラスメント防止・啓発委員会」に改め、パワーハラスメントをはじめとするハラスメント全般についても防止・啓発を行ってきている。(なお、障がいのある職員への合理的配慮等への対応のため、平成 28 年度に「ハラスメント防止・啓発委員会」を「働きやすい職場推進委員会」に拡充。)</p> <p>平成 28 年度においては、職員全員が今一度パワーハラスメントについて考え、互いに尊重し合い、パワーハラスメントを起こさせないよりよい・働きやすい職場をつくるため、課長級以下の職員を対象に研修を実施するとともに、今後のハラスメント防止に関する業務の参考とするため、アンケート調査を行った。</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>
(6) 障がい者のための職場環境の整備	
○必要な職場環境の整備をはかること。	<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る。今後も必要に応じて職場環境の整備等を図ってまいりたい。</p>
(7) 異動基準	
○長期採用凍結の中、安定的な業務遂行と各職員の精神的不安軽減のために現状の職場実態に見合った異動基準に改正すること。	<p>当局においては、毎年、経常的な配置替えを行うことで、適材適所の配置、人材の育成、組織の新陳代謝及び活性化並びに円滑な職場運営、入札契約事務の透明性の確保を図ることを目的として、配置替え基準については、事務・技術職は配属期間を 4 年または 3 年、技能職は 5 年と定めているところである。</p> <p>各所属においては、安定的な業務遂行と、職員のキャリア形成を図るために、業務マニュアルの整備や研修などを実施している。</p> <p>また、配置替えに際しては、事前に各所属にヒアリングを行い、職員と業務の状況を把握したうえで、柔軟な異動を行っている。</p> <p>今後も引き続き、現状の職場実態を見極めたうえで、本配置替え基準を原則としつつ、各職員の今後のキャリア形</p>

	成につながるよう、また、職務の級にふさわしい十分な能力を発揮できるよう異動をしてみたい。
(8) 水道センターにおける変形労働時間制度	
○水道センター職員の勤務労働条件の改善のため変則勤務制度を早急に見直すこと。	<p>変形労働時間制勤務については、長時間に及ぶ連続勤務の発生を抑制し、職員の仕事と生活との調和を図り、健康で充実した生活を送ることを目的として、従前のいわゆる待機制度に替えて平成 24 年 8 月から導入した。</p> <p>また、平成 28 年 5 月からは、事業所統合・再編にあわせ、維持保全・緊急修繕・給水装置等の従来のチームを一体的に運用することで、様々な業務に関する職員の経験を高めるように維持管理グループとして集約したところである。</p> <p>今後とも、職場実態等を踏まえて、効率的な運用方法について検討してみたい。</p>
(9) 技術職員の勤務労働条件	
○工務課及び施設課において、業務量と人員数の割合が合っていないため有給休暇を取得しづらく、慢性的な超過勤務が続いている状況となっているため労働条件の改善を図ること。	<p>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、毎月超過勤務の分析を行い、業務状況を把握し対応を行っているところである。工務課においては、局全体でのノー残業デーの取組みに加え、各職員の業務スケジュールを把握し、業務がピークに達する時期は、課全体での応援体制を敷いて、業務の平準化に取り組んでいる。施設課においては、ノー残業デーの本格実施に伴い、各自の業務実態に合わせられるよう個別にノー残業デーを設定し、設定日は原則定時退庁としている。これにより慢性的な超過勤務の抑制に取り組むとともに、業務が繁忙となる時期については課全体での応援体制をとり、業務の平準化に取り組んでいる。</p> <p>また、有給休暇の取得については、毎月の取得状況を把握し、朝礼や職場ミーティングなどを通じて、積極的な休暇取得を促しているところである。</p> <p>今後も引き続き、業務の平準化に係る業務分担の調整、計画的な業務執行を図ることで、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、総労働時間の縮減や適正な労働時間管理に取り組んでみたい。</p>
○給水装置工事センターについても、慢性的な超過勤務が続いている。さらに、業務が繁忙のため育児関係の短時間勤務を取得しにくい状況となっている。ワークライフバランスを積極的に推進していく立場からも職場バランスの改善を図ること。	ワーク・ライフ・バランスを推進し、効率的に業務を遂行するため、受付での待ち人数に応じて窓口の人員数を変更するなど見直しを行っており、さらに、来年度から技術職員の業務分担を抜本的に見直すよう検討しているところである。
(10) 技能職員の勤務労働条件	
○欠員による職員の労働条件悪化とならないよう定数確保すること。	技能職員の新規採用を抑制しており、今後も退職者の不補充に取り組んでいく必要があると考えているが、業務の効率化や委託化により職員の労働条件悪化とならないようにしてみたい。
○水道センター維持・管理グループについて、シフト導入時に減るとされていた超過勤務が軽減されていない	超過勤務については、変形労働時間制勤務の導入に際して一定の縮減効果を上げるとともに、その後も事業所統合

<p>ため、職場実態に即した人員のあり方を検討し職員の負担を減らすこと。</p>	<p>に合わせて従来のチームから維持管理グループに集約するなど、より効率的な体制づくりに努めてきたところである。</p> <p>今後も引き続き業務実態の把握に努め、あわせて将来的には更に職員数が減少していくことも視野に入れて、業務の委託化や効率的な運営方法について、検討してまいりたい。</p>
<p>○給水装置工事センターについても、現在、暫定配置されているが、その人員数でも業務増大となっており、超過勤務も軽減されていないことから、職場実態に即した人員のあり方を検討し職員の負担を減らすこと。</p>	<p>平成 28 年 5 月に発足した給水装置工事グループにおいては、業務が安定するまでの間、部門統括 2 名、係員 3 名の計 5 名を暫定的に加配しているところである。</p> <p>なお、現在、管理職、所属統括、部門統括を交えて、業務の進め方の見直しを行い、効率的に業務執行できるよう検討しているところである。</p>
<p>(11) 水道センター庶務業務について</p>	
<p>○水道センター庶務グループについて、統合による業務量増と人員不足により繁忙となっているため、業務実態に見合った適切な人員配置をすること。また、物品の管理・納品対応・委託業者からの庶務への取次等、日常的に他のグループの職員が、庶務的業務をこなしている事が日常的であるため、再度、統合後のセンター内の事務作業を検証し、業務量軽減のためにも業務の一部を移管することも含め改善をはかること。</p>	<p>庶務担当職員の人員については、集約効果を見込み配置されているところであるが、平成 28 年度は統合・再編に伴い発生する移行期の業務増に対応できるよう、暫定の職員配置を行っている。統合・再編当初は例年より繁忙状況にあったが、その後、庶務業務の事務量は落ち着いてきている。</p> <p>また、統合・再編当初、物品管理、納品対応等について、所管の認識が曖昧であった業務についても、庶務が担当するもの、関係グループで対応するもの等、整理されてきており、現在は庶務グループの繁忙状況は解消されてきている。今後も効率的な業務執行や業務の平準化等の取組みを進めてまいりたい。</p>
<p>(12) 水道センターサテライトの勤務条件について</p>	
<p>○サテライト配置職員引き揚げ後のセンター営業グループの勤務労働条件について、過度な労働条件とならないよう適切な対応をとること。</p>	<p>サテライトについては、メータ点検・未納整理業務に特化した委託業者の活動拠点と位置付けているところであり、現在の関係規定や仕様書上、委託業者で完結しない業務があり、規程等の整理が必要なことから、暫定的に職員を配置しているところである。</p> <p>サテライト職員引き揚げ後のセンター営業グループにおいては、業務運営の効率化や委託業務の拡大化等により、過度な労働条件にならないよう取り組んでまいりたい。</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 28 年 4 月に発生した熊本地震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>

4. その他各職場等に関する要求	
(1) 気積の確保（西部4階）	
<p>執務室の気積は労基法ギリギリの状態にあり、確保するため、会議室を撤去してほしい。</p>	<p>現在、執務室の気積についてはギリギリ確保できている状態であり、今後の人員配置によっては気積を十分に確保できない可能性があることは認識している。</p> <p>しかしながら、昨年度、維持管理グループのワンフロア化の決定時期が予算要求期間を過ぎており、本来の手順では今年度内の実施は不可能な状況にあるが、今後、あらゆる手段を検討模索しながら、早期撤去に向けて鋭意調整を行っていきたいと考えている。</p>
(2) 車両における事故防止措置	
<p>○緊急車両へのドライブレコーダの設置</p> <p>緊急車両は、赤信号でも侵入するなど、常に危険な状況なため、万が一、事故が起きてしまった時に映像が活用できる。さらに、設置することにより運転手もより安全運転を心がける。</p> <p>○自動ブレーキシステム車両の導入</p> <p>安全運転も必要だが、自動ブレーキシステムが一般的になってきているため、ハード面でも改善が必要である。</p> <p>○緊急車・開閉車のバックモニター設置</p> <p>コメンタリー運転も大切だが、運転手による後部確認も必要だと考える。</p>	<p>ドライブレコーダの設置や自動ブレーキシステムの導入、バックモニターの設置については、車両事故防止及び事故発生時の適正な状況把握といった効果が考えられるが、当局の車両事故発生状況や費用、他都市の動向を踏まえながら、今後、設置、導入についての研究を行ってまいりたい。</p>
(3) 休養室の増設	
<p>○休養室の増設（4センター工事部門）</p> <p>職員数に対してのスペースが確保されていない。</p> <p>○休養室の増設（給水装置）</p> <p>業務内容や休憩時間が違うにもかかわらず東部水道センターとの共同利用とされている。12 畳 1 室では他の利用者がいた場合、非常に利用しづらい。</p>	<p>休養室については、労働安全規則及び事務所衛生規則において、事業者は夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるとき、又は労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会があるときは、適当な睡眠又は仮眠の場所を、男性用と女性用に区別して設けなければならないとされており、これに基づいて、各水道センターに確保している。なお、休養室を深夜作業前や作業後の休憩に利用する場合は、あくまで労働の拘束時間外となるため、就業中で急に体調が悪くなる等により休ませたりする職員がいない場合のみ、使用をするよう周知している。</p> <p>また、東部水道センターについて、休養室は全体で利用するものとして設置しているものであり、ご理解いただきたい。</p>
(4) 収納スペースの増設（4センター工事部門）	
<p>統合前と比べ、収納スペースが極端に少なく、作業着の着替えを置けるスペースがない。</p>	<p>更衣ロッカー等は一人に対しひとつとしてご理解いただきたい。またロッカーに収納しきれない私物については、自宅へ持ち帰って保管していただくか、作業服、靴、防寒着等の貸与品のうち、使用見込みのない貸与品は返納していただくなど、ひとつのロッカーに収納できる範囲で整理していただくようご協力をお願いしたい。</p>

<p>(5) A T C 庁舎への洗濯機及び風呂場の設置</p> <p>量水器事務所が廃止され、その業務を給水課で行なっているが、量水器事務所には設置されていた洗濯機及び風呂場がない。</p>	<p>A T C 庁舎から一番近い西部水道センターの洗濯・洗身設備の共用使用により、対応をお願いしたい。なお、対象職員には十分な説明を行っているところである。</p>
<p>(6) A T C 庁舎の二酸化炭素濃度問題の解消</p> <p>平成 27 年 6 月測定分から二酸化炭素含有率は正常値となっていると回答を受けたが、その後の空気環境測定の結果、職員課と給水課で二酸化炭素濃度が基準値を超えていたと報告がある。速やかな原因究明と改善及び本庁の全ての課で空気環境測定をお願いしたい。</p>	<p>A T C 庁舎の二酸化炭素含有率については、A T C ビルの構造に依拠するため、A T C と協議・調整を行っている。引き続き A T C と連携し、原因究明と改善にあたっていきたい。</p> <p>また、空気環境測定場所については、従来の 3 ヶ所から平成 28 年 6 月より給水課を加えた 4 ヶ所で実施しており、当面は状況を注視してまいりたい。</p>
<p>(7) 被服関係</p> <p>○作業服の支給方法の変更</p> <p>作業服の貸与について、予算内の枠で夏・冬作業服の支給枚数のバランスを個人で選べるようお願いしたい。</p> <p>○給水課技術職員(量水器)の作業服の貸与回数の見直し</p> <p>現在、技能職で行っていた作業を技術職で行っている。現場作業が増えているのも関わらず、他の技術職員と支給枚数が変わらないため、作業実態に見合った貸与回数の見直しをお願いしたい。</p> <p>○冬事務服の仕様変更(営業)</p> <p>営業グループには現場作業もあり、作業性から見ても技術・技能職の作業着と統一するのが望ましい。</p> <p>○災害時における被服の貸与(事務職員)</p> <p>大規模な地震が想定されているなかで、事務職も現地作業が発生するため事務職にも貸与するべき。</p>	<p>作業服の貸与にあたっては、各職場環境を考慮し定められた周期により貸与しているところである。また従来から業務上必要な場合は、所属からの依頼に基づき、柔軟な対応を行っているので、ご理解願いたい。</p> <p>なお、災害時用の被服貸与については、必要時には状況に応じて貸与しているところである。各水道センターにおいては事務職員が各区応急給水訓練等のほか災害時にも対応できるよう作業服等の職場貸与を行っている。</p>
<p>(8) 給湯室のスペース確保及び備品の増設 (4 センター工事部門)</p>	
<p>給湯室のスペースが確保されておらず、冷蔵庫等の備品の配置が職員数と合っていないため非常に混雑する。特に、維持グループでは、統合により人員増となっているにもかかわらず、台数が変わっていない。</p>	<p>給湯室のスペースが限られていることから、冷蔵庫内について適宜整理整頓を行うとともに、他の備品も含め譲り合って使用していただくよう、ご協力をお願いしたい。</p>