

2021年賃金改定要求に対する回答

要 求	回 答
<p>1. 給料表</p> <p>給料表については、技能職員の果たしている職務・職責を踏まえ、職務給の原則にもとづいた給料表を構築し、給与水準の引き上げを行うこと。また、職員構成の実態をふまえ号給延長や、55歳昇給停止を見直すなど給料水準の改善を行うこと。</p> <p>2. 諸手当</p> <p>(1) 諸手当については、他都市の動向、民間支給状況を見極めつつ、大都市事情をふまえ検討を行うこと。住居手当については、制度の改善をはかること。</p> <p>(2) 地域手当については、本給繰り入れを基本に支給率の改善をはかること。</p> <p>(3) 職場実態を踏まえ、特殊勤務手当制度の改善をはかること。</p> <p>(4) 通勤手当について改善をはかるとともに、災害時における交通費の自費負担を解消すること。</p>	<p>1. 大阪市については、市人事委員会からの報告どおり、給料表の改定を行わないこととしたことから、当環境施設組合においても、大阪市に準拠し、改定は行わないこととする。</p> <p>また、職員構成の実態をふまえた号給延長や、55歳昇給停止を見直すなどの給料水準の改善については、引き続き大阪市の動向を注視し、必要に応じて協議してまいりたい。</p> <p>2. 住居手当については、令和元年度市人事委員会から大阪市における住居手当の在り方について、国や他都市状況等を注視しながら調査・研究していくとした意見が出されているところであり、今後の大阪市の動向を注視してまいりたい。</p> <p>扶養手当については、平成30年4月に支給額の見直しを行ったところであるが、引き続き大阪市の動向を注視してまいりたい。</p> <p>通勤手当については、別紙1「通勤手当における経路設定の基準の見直しについて」のとおり、認定基準の見直しを令和4年4月1日に行い、申請のあったものから順次適用させてまいりたい。</p>

<p>3. 初任給基準（中途採用者を含む）については、大都市事情を十分にふまえて検討を行うこと。</p> <p>4. 格付・昇格・昇給基準</p> <p>(1) 格付基準（臨時期間・前歴の格付基準を含む）の改善・充実をはかること。</p>	<p>災害時における交通費については、通勤手当として支給することは困難であるが、やむを得ず利用したタクシー等の代金について、事業の運営上、真に必要と認められるものについては立替払いを可能とする。また、令和2年9月より、台風の接近・上陸等に伴い、通勤ルートとなっている公共交通機関が運休となり、通常勤務のため利用している交通機関以外の交通機関（鉄道及びバスに限る。）を利用しなければ通勤できない者で、且つ工場の稼働を継続するための最低限必要な運転要員として工場長が認めた者については、迂回通勤（振替輸送除く）により職員個人が負担した交通費について支給することとしている。今後も、大阪市の動向を注視してまいりたい。</p> <p>地域手当については、国等の制度を鑑みると、本給繰り入れを行うことは困難である。</p> <p>3. 初任給基準については、大阪市の動向を注視しつつ、検討してまいりたい。</p> <p>4. 格付基準については、大阪市の動向を注視しつつ、検討してまいりたい。</p> <p>技能労務職給料表1級から2級への昇格条件の改善については、令和2年度よ</p>
---	--

(3) 技能労務職給料表2級への昇格条件の改善を行うこと。また、事業担当主事の行政職給料表3級への昇格条件の整備をはかること。

(2) 休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整の改善をはかること。

5. 「職員基本条例」に基づく人事評価制度における相対評価を廃止すること。また、人事評価制度については「公平・公正性、透明性、客観性、納得性」を確保し、人材育成を主眼として、個々人の資質向上を図る制度とすること。

り、業務主任を補佐する役割等を担う2級班員を必要に応じて新たに設置したところである。

職員の勤務労働条件については、大阪市と同水準を確保することとしており、事業担当主事の行政職給料表3級への昇格条件については、今後も大阪市の動向を見据え、引き続き研究・検討してまいりたい。

休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整については、国等の制度を鑑みて一定の措置を講じているため改善は困難である。

5. 人事評価の給与反映については、職員基本条例においても、「人事評価の結果は、任用及び給与に適正に反映しなければならない。」としており、さらには「昇給及び勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない。」と規定している。

人事評価制度については、職員に対する公平・公正性・透明性・客観性・納得性の確保が必要であることから、評価結果を職員全員に開示することとしているところであり、開示面談の場を通じて、職員の強みや弱みについて上司と部下で話し合うことで人材育成に資するものと

<p>6. 人事評価制度に基づく昇給制度については、給与制度改革に伴う最高号給到達者の勤務実績が昇給に反映されるよう改善すること。</p> <p>7. 夜間勤務手当及び超過勤務手当（深夜超勤を含む）の支給率の改善をはか</p>	<p>考えている。</p> <p>また、人事評価制度の理解を深め、評価技法を高めるとともに、よりマネジメント能力の向上につなげるため、技能統括主任及び部門監理主任を対象とした「評価者研修」を実施しているところであり、人材育成としての制度理解の向上等に努めてきたところである。</p> <p>これまで実施してきた職員アンケートの結果や、人事考課結果の経年的な変化等を踏まえ、人事評価制度の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度とするため、別紙2「人事考課制度及び給与反映の改正について」のとおり改正してまいりたい。</p> <p>今後も、大阪市の動向を注視しながら、人事評価制度全般について検証を行い、必要に応じて制度改善を図るなど、公平・公正性・透明性、客観性、納得性の確保に努め、職員の十分な理解が得られるよう努めてまいりたい。</p> <p>6. 最高号給到達者に対しての昇給反映は、現行の給与制度では、改善を図ることは困難である。</p> <p>7. 夜間勤務手当及び超過勤務手当（深夜超勤を含む）の支給率については、大</p>
---	---

<p>ること。</p> <p>8. 勤務時間については、労働時間の延長を行わず、総労働時間の短縮をはかること。</p> <p>9. 職員基本条例に基づく、分限処分は行わないこと。</p> <p>10. 業務上交通事故など、分限にかかる失職の例外規定を定めること。</p> <p>11. その他  (1) 職員の福利厚生については、福利厚生制度の意義をふまえ、地公法第42条の使用責任にもとづき、労使で十分な検討・協議を行い、「安心して働き</p>	<p>阪市が他都市と同水準であることを踏まえ、改善を図ることは困難である。</p> <p>8. 年間総労働時間の短縮については、超過勤務時間の縮減に向け取り組んでいるところである。  今後、使用者の責務として適正な勤務時間管理の徹底に努めるとともに、引き続き総労働時間の縮減に向け取り組んでまいりたい。</p> <p>9. 職員の分限処分については、地方公務員法や職員基本条例の趣旨に従い、公務能率の維持及びその適正な運営の確保が図れるよう評価の内容や勤務実績等を踏まえ、総合的に勘案のうえ、適切に対処していく。</p> <p>10. 失職に関する分限の基準については、大阪市や他都市の状況、これまでの総務省の見解や指導、地方公務員法の趣旨からして、特例を定めることは困難である。</p> <p>11. 職員の福利厚生については、職員の士気の高揚や勤労意欲の向上を図る観点からもその果たす役割は重要であると認識している。  福利厚生の実施にあたっては、時代の</p>
---	---

続けることのできる制度の確立」、  
「組合員の働きがい」につながる福利  
厚生制度とし、制度の確立・充実をは  
かること。

(2) 休職者の給与等、給付内容の改善を  
はかること。また、近年の休職者の実  
態をふまえ、メンタルヘルス対策の一  
層の充実をはかること。特に、心の健  
康の保持・増進の観点から職場におけ  
る勤務環境の改善をはかること。さら  
に、職場における全てのハラスメント  
対策について、相談体制の充実など、  
防止に向けた取り組みの充実をはかる  
こと。

要請にあった、適切かつ公正なものとな  
るよう、絶えず見直しを図ることが重要  
である。

地方公務員法第42条の趣旨を踏まえ、  
職員の心身の健康の保持増進、生産性・  
能率の維持向上、労働作業環境の整備、  
家庭生活の安定等を目的として福利厚生  
施策を実施してきたところである。

職員の士気の高揚や勤労意欲の向上を  
図りつつ、職員がその能力を十分に発揮  
し、安心して公務に専念できる環境を確  
保し、市民に対する良質な行政サービス  
の維持・向上につながるよう、引き続  
き、時代にあった福利厚生施策に取り組  
んでまいりたい。

休職者の給与については、平成29年2  
月に大阪市職員共済組合の傷病手当金附  
加金の廃止があったという事情はあるも  
のの、国・他都市の制度を鑑みている大  
阪市と同水準の措置を講じており、支給  
期間の延長及び支給率の改定は困難であ  
る。

復職支援事業については、引き続きそ  
の充実・強化に取り組んでまいりたい。

休職者のうち心の健康問題による休職  
者の占める割合が依然として高い状況下  
において、メンタルヘルス対策は積極的  
に取り組むべき重要な課題であると認識

<p>(3) 育児・看護・介護にかかる休暇制度の充実と病気休暇・休職制度の運用改善をはかること。また、各制度において取得しやすい職場環境の整備を図ること。</p>	<p>している。</p> <p>メンタルヘルスの対策としては、職員にストレスチェックを実施し、トータルカウンセリングプログラムを設置するなど積極的に取り組んできたところである。</p> <p>引き続き、職員相談事業や啓発活動、早期発見や適切な対応に向けた職員への教育・研修等、心の健康づくり対策に計画的に取り組み、一層の充実を図ってまいりたい。</p> <p>また、心の健康の保持・増進、円滑な復職支援事業実施の観点からも職場環境改善は重要であることから、ラインケア研修等の機会を通じて、その意義や具体的な取り組み方を示し、各職場の安全衛生委員会等においても問題点の把握や協議ができるよう、今後一層支援してまいりたい。</p> <p>パワーハラスメント並びにセクシャルハラスメント等の対策については、研修や啓発を通じて、パワーハラスメント等の防止に向けた取り組みを推進してまいりたい。</p> <p>育児・看護・介護にかかる休暇制度について、育児に関する職務免除は、廃止時期を検討することとし、制度運用を継続してきたところであるが、職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援す</p>
---	--

(4) 定年延長および高齢者雇用制度のあり方については、環境施設組合で働く職員の業務実態を十分に踏まえ、多様で柔軟な働き方が可能となる雇用制度の確立に向け、早急に検討を行うこと。また、定年退職後、再就職を希望する全職員の雇用を確保するとともに、再任用制度の充実・改善をはかること。

るため、制度の廃止をとりやめ、引き続き制度運用を継続することとした。

また、平成31年4月より、現在、事実婚の場合に取得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きたところである。

病気休暇・休職制度の運用改善については、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。

今後も国や大阪市や他都市、民間状況の動向を踏まえ、仕事と子育て等が両立できるよう、適正な職員の勤務労働条件の確保に努めてまいりたい。

現在、国や大阪市や他都市の動向も踏まえ、定年年齢の引き上げに伴う制度設計ができ次第、協議してまいりたい。

また、「雇用と年金の接続」を図るため、再任用職員要綱に基づき、退職前の勤務成績が良好であり、任用する職の職務遂行に必要な知識・経験を有し、公務内の職務を遂行できると認められる者の中から、選考による任用を実施することとしており、引き続き業務実態を踏まえ



(5) 職業生活と家庭生活の両立支援を目的とした休暇・休業制度が実効ある制度となるよう、勤務環境の整備を行なうとともに、国・他都市の動向を注視し、所要の措置を講じること。

(6) 新型コロナウイルス感染防止については、市民・利用者および職員の安全を確保するためにも、業務執行体制を構築することはもとより、職員が安心して業務に従事できるよう職場環境の整備をはかるなど、最大限の対策を講じること。

た対応をしてまいりたい。

職業生活と家庭生活の両立支援策については、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。

平成30年12月からは育児参加休業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たところである。

また、職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援するため、別紙3「妊娠・出産・育児等にかかる勤務条件制度の改正について」のとおり改正してまいりたい。

引き続き、国・大阪市・他都市の動向を踏まえ、必要に応じて諸制度の改善に努めてまいりたい。

業務執行体制の構築については、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、各職場と連携を図ることで、適正な業務執行体制を構築していく。

なお、本施設組合の業務は、市民生活と密接に関係する業務で市民の快適な生活環境を確保するためにも、令和4年度

<p>12. 給与改定については、市労連と大阪市の状況を踏まえ、速やかに実施すること。</p>	<p>には職員採用選考を実施することとしている。</p> <p>また、職員の労働安全衛生管理については、各職場に応じた対策が適切に講じられるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。</p> <p>12. 大阪市の動向を踏まえながら協議のうえ、誠意をもって対応に努めてまいりたい。</p>
---	---