

[自治労明石市水道労働組合への回答]

平成 16 年(2004 年)1 月 27 日

2003 年度賃金・職場改善等に関する要求について（最終回答）

- 1 住民要望に適切に対応するため、業務量に見合った人員配置を行うとともに、退職、配置転換、その他の原因で生じた欠員については、正規職員で補充すること。
特に、来年度の料金値上げに伴う問い合わせ等に対応できる体制を確立すること。
職員配置については、水道事業の目的及び目標を達成するために、業務量、効率性等を勘案し、総合的な観点から、水道事業管理者の責任において行うところである。過日説明した財政計画期間(平成 16 年度～19 年度)における職員配置計画は、そのような考え方に基づいたものであり、計画に沿って実施する考えである。
なお、要求後段については、円滑な業務運営を行える体制を確保する考えである。
- 2 第三者委託に道を開く水道法改正を口実にした安上がり・責任逃れの委託を行わず、直営で公的責任を果たすこと。また現在委託を行っている事業については、委託の是非について事業の見直しを行うこと。
安全安定給水のための継続した体制確保は、事業の効率性の観点をも踏まえ、水道事業管理者の責任において行うところである。
- 3 来年度の人員配置について、各課ごとに協約を締結すること。(臨職を含む)
職員配置については、前項に回答したとおり管理運営に属する事項であり、協約の対象ではない。
- 4 明石市水道事業経営改善実施計画並びに明石市行政改革実施計画において挙げられている諸課題について、事前協議制を充分徹底すること。また、協議事項については、組合と合意に達するまでは実施しないこと。
水道事業経営改善実施計画は、水需要の減少及び水道施設・設備の維持・更新という新たなステージに対応し、利用者本位の水道事業の実現を主目的に策定したものであり、その達成に全力を傾注する考えである。この計画の実施において、労働条件に係わる事柄については協議を行う考え方に変わりはない。
- 5 危機管理にかかわる予算を措置すること。
昨年度、水道事業においては、「水道事業リスク・マネジメント・ガイドブック」・「水道部災害対策計画」・「水道水汚染危機管理マニュアル」・「水道部市民事故防止対策」を、危機管理基本 4 文書と位置付けたところである。これら文書の作成と併せ、安全・安定給水の事業目的に照らし、緊急性、影響度等を勘案・精査し、厳しい財政状況のなか、昨年度、本年度と予算措置を行い、その対策を講じているとこ

るである。平成 16 年度予算編成においてもこの考え方を踏まえ、予算案を取りまとめたところである。

- 6 緊急修繕業務などについては直営による体制を確立することとし、その要員の確保をはかること。

直営による体制は確立されているところである。

- 7 水道事業の水質検査については 4 月より水質検査項目の増加されるのにあわせて、更に水質の安全確保と運転管理の適正化をはかるため、自己検査体制を確立すること。

水質検査については、自己検査体制を基本としている。

また、4 月からの水質基準の改正に対応し、採水業務要員を配置予定するなど、検査体制の充実を図る考えである。

- 8 鉛管の取替えを早急に進めること。そのために必要な財源などの措置については国及び県に働きかけること。

鉛管の取替については、今後とも財政面も考慮し計画的に整備する考えである。また、そのための財政援助について、全国市長会、日本水道協会を通じ要望しているところである。

- 9 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もって監視体制の確立を図ること。

改正水道法の趣旨を踏まえ、昨年水道条例を改正したところである。衛生行政との連携のもとに適正管理についての指導等に努める考えである。

- 10 企業(一表)の中高年層の改善を図るため 5 級年限昇格を実施すること。

- 11 企業(二表)の中高年層の改善を図るため 5 級年限昇格を実施すること。

給料は、職務の内容、職責に基づき支給されることである。給料表企業(一表)(二表)の 5 級は各々係長・専門員、工事長の職であり、その職への昇格は任用によることである。

- 12 企業(二表)の中途入職者の賃金は 18 歳標準入職を基準とし、完全在職者調整を行うこと。

現行制度が妥当であると考えている。

- 13 浄水場の祝祭日の勤務については、同様の交替制職場と同じにすること。

現在の制度が妥当であると考えている。

- 14 施設の改善等に関することについては、別途協議すること。

協議に応じたい。