

【自治労明石市水道労働組合への回答】

人員の確保に関する要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

本市水道事業は、効率的な事業運営のため、これまで伊川谷浄水場の廃止や魚住浄水場の夜間休日運転業務の委託化などに取り組んできた。

また、今年度からは、明石川浄水場の夜間勤務を廃止し、鳥羽浄水場から遠隔監視を行う体制としたほか、水質検査業務の委託範囲を拡大するなど経営基盤強化に取り組んでいるところである。

しかしながら、水需要は今後も減少傾向が予測されるなか、老朽化施設の大量更新、施設の耐震化など、水道事業を取り巻く経営環境は、依然厳しい状況である。

さらに、今年度は、将来にわたり安全・安心な水を安定して供給し続けるための事業方針を定める「水道ビジョン」、長期的な収支に基づく事業計画を定める「水道事業経営計画」の策定を予定しており、一層の工夫を凝らし経費の削減や事業の見直しに取り組んでいかなければならない。

職員が日々懸命に職務に励んでいることは、充分認識しているが、本市水道労働組合にあっては、現下の水道事業がおかれている厳しい状況をご理解いただき、更なる経営の健全性確保の取り組みに協力をお願いしたい。

以上のことを踏まえ、各項目について、次のとおり回答する。

- 1 欠員及び定年退職者の正規職員による完全補充をおこない、少なくとも、条例上の定数を充足すること。
- 2 「一律、人員削減ありき」の「行革」を行わず、「政府の新たな追加経済対策」や「県の新行革プラン」に伴う事務事業の増加・住民ニーズの多様化に対応できる適正な人員配置を行い、慢性的な時間外労働やサービス残業を早急に解消すること。
- 3 自治体の公的責任を果たすために、「効率化」のみを目的とした福祉、医療、学校、環境職場での偽装請負など法違反に抵触する民間委託や指定管理者制度・地方独立行政法人制度の導入を行わず、必要な人員を正規職員で確保し、住民サービスの質の向上をはかること。
また、任期付短時間勤務職員の任用等については、労使協議・合意に基づき導入・実施すること。

冒頭に述べたとおり、現下の本市の厳しい状況を勘案すると、行政改革を推進し、より一層の民間活力の活用や再任用職員、臨時職員の活用などの取り組みにより、退職者不補充を基本に総職員数の削減を図り、総人件費を抑制していかなければならない。

また、職員の配置については、各所属に一旦配置した職員数が必ずしも定数となるものではなく、必要最小限を基本に、業務量の精査に基づく適正な配置が必要であると考えている。

一方、引き続き厳しい財政状況のなかではあるが、「暮らしを守り 未来を拓く」をキーワードに、将来を見据え、市民一人ひとりを大切にしたいきめ細やかな、暮らしを守る施策に全力を注ぐため、その推進に対応した職員配置に努めていく考えである。

このような状況の下、職員採用については、将来を見据え、各部門の業務量など総合的な見地から検討を加え、精査しながら行っていかなければならないと考えている。

なお、時間外勤務については、36協定の趣旨に基づき、職員の健康管理及び時間外勤務の適正な管理を行うため、今後も労使で検証を行いながら、その縮減に努めていく考えである。

また、民間委託については、地方公共団体として法令遵守の認識のもと、業務の効率性・内容等を精査のうえ、特に民間とのコスト格差が大きい業務については積極的に実施していく考えである。

今年度より、導入を予定している任期付短時間勤務職員については、雇用年限等に課題のある臨時職員との置き換えを基本に、職員の任用及び勤務形態の適正かつ多様化を図ることで、公務の一層の能率的な運営の確保を目的としたものである。制度の導入に当たっては、協議すべき事項につ

いては、十分協議を行い、慎重に対応していく考えである。

- 4 恒常的職務に従事する臨時、非常勤等の「脱法的」雇用実態を是正し、正規職員化すること。また、正規職員化にいたる間「非常勤職員給与ガイドライン」を最低ラインとし、正規職員と同様の改善を行うこと。また、本人の希望にそった継続的・安定的雇用を確保すること。

前段において回答したとおり、地方公務員法上、雇用期限等に課題のある臨時職員等については、基本的に法令等に基づく任期付短時間勤務職員に置き換えていく考えである。

- 5 高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため、高齢者再任用制度については、希望者全員の雇用確保、定数のあり方、賃金・労働条件、職種・職務内容など、労使協議・合意に基づき導入・実施すること。

本市では、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、雇用と年金の連携を図るとともに、職員が長年培った能力や経験を有効に発揮できるよう、労使協議を踏まえ、平成21年4月から、法令等に基づく再任用制度を導入したところである。

- 6 業務の研修や事務の習得を理由とする県など他団体への出向・派遣をおこなわないこと。また、国や県からの「天下り」人事も行わないこと。併せて本問題について労使協議を行ない、その結果を尊重すること。

県等への派遣については、事業の執行上必要な場合あるいは人材育成等のため、最低限の人員を派遣しているものであり、今後とも慎重に対応していく考えである。

- 7 基幹的な税財源を移譲しないまま、国の「赤字」を地方に転嫁する地方交付税と補助金削減に反対し、真の地方自治推進のための「地方財政確立」に尽力すること。

従来から、全国市長会をはじめとする地方六団体が、国と地方の協議の場などにおいて、真の自主・自立の分権型地域社会の実現に向け、国に働きかけているところである。

8 独自要求について

独自要求に対する回答は、別紙のとおりである。

単組独自要求に対する回答

平成 22 年 6 月 9 日

1 平成 23 年度の人員体制は、下記のとおりとすること。

【営業課】業務内容に合わせた職員配置をすること

【工務課】老朽管更新事業増加に伴う土木職を増員すること
維持係に事務職員を配置すること

【浄水課】明石川浄水場夜間遠隔監視に伴う問題点の検証を行い、必要な措置を講じること

(回答)

人員体制については、市全体として 2, 300 人体制に向けた取り組みを行っているところであり、今後も職員数の減少は続くと考えられる。このことから、業務内容の見直し、業務遂行能力の向上など、効率的な事業運営を図ることが必要と考える。

【営業課】業務内容に合わせた職員の配置に努めるが、季節的な業務量の変化や単一係では遂行が困難な業務については、部内や課内の相互協力により補うものとする。

【工務課】老朽管更新による事業量の増加は理解している。しかし、容易に増員できる状況ではなく、土木職員の配置も含め工務係業務全体について、より効率的な実施方法を検討する必要があると考える。維持係の事務職員の配置については、業務内容等を判断し、その必要性について検討していきたい。

【浄水課】明石川浄水場夜間遠隔監視の検証については、浄水課内で検討チームを立ち上げ、問題点・改善策の議論を行い、今後の浄水場管理体制に活かして行きたいと考えている。

2 技術の継承のための人員配置等をする事。

(回答)

技術の継承については、貴重な技術を失うことなく技術の維持向上を図っていかねばならないと考えている。そのためには、積極的に OJT を行うなど日常業務の中で次の世代へ知識経験を伝えていく環境づくりを行うとともに、機会あるごとに講習会や研修への参加を促し職員のスキルアップを図りたいと考えている。

3 平成23年度の水道部の体制を示すとともに、協約を締結すること。

(回答)

平成23年度体制については、今年度導入した明石川浄水場の遠隔監視システムや今年度末が契約期限となっている魚住浄水場の夜間休日運転管理委託について検証を行ったうえで、適切な時期に示していきたいと考えている。

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。

4 水道ビジョンなどの水道事業の計画について随時説明するとともに、引き続き組合と十分に協議をすること。

(回答)

今年度は、平成23年から平成32年までの「水道ビジョン」の策定と同期間の「水道事業経営計画」を策定することとしている。将来にわたる水道事業の安定した経営を図るうえで労使協力は不可欠と考えているため、計画内容については、適切な時期に情報提供を行っていく考えである。また、労働条件に係わる事項については、協議を行っていく考えである。

5 地公労法上の団体交渉事項については組合と充分協議を行うこと。

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り協約・協定を締結すること。

(回答)

管理運営事項を除いた労働条件に関することは、地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条により団体交渉事項とされている。

水道事業では、労働条件に関わることは、これまでも貴組合と協議してきており、今後ともこの方針は変わらないものである。

また、協定については、規程等に記載の無い事項及びその内容が重要かつ後日、疑義が生じる可能性のあるものについて、協議のうえ締結を図っていく考えである。

6 安易な上下水道の統合は行わないこと。

(回答)

上下水道の統合については、先行事業体の状況や全庁的なメリット・デメリットを考慮しながら個別課題を抽出したうえで、部内においても又庁内全体でも十分な検討や議論が重ねられていくものとする。