

明石市公営企業管理者への要求書

自治労明石市水道労働組合

2019年人員の確保に関する要求書及び 現業・公企統一闘争（第1波）統一要求書

地方自治の発展のため日夜ご奮闘されていることに敬意を表します。

22年連続で減少し続けた地方公務員の総数は、2017年より全体として増加に転じていますが、これは市民の多様化する行政ニーズや業務量の増加に十分対応できない状況を示しています。また、多くの職場で人員不足による長時間労働の蔓延と、臨時・非常勤職員が恒常的業務を行っている現状があります。さらに、過労やストレスによる心身の健康を害する職員も年々増え続けており、業務全般に支障をきたしています。

通常業務に関しても十分な体制が確保されない中で、この間の相次ぐ地震や水害などにより、被災自治体では復旧・復興業務にマンパワーを充てなければならず、長時間労働などの問題も引き起こしていますが、こうしたリスクはどの自治体も直面し得るものです。

今年4月から施行が始まった「働き方改革」は、現場での労使の取り組みこそが鍵といわれています。地方自治体においても時間外労働の縮減によるワークライフバランスの確立とマンパワーの確保が求められています。

特に、職員採用にあたっては、技術職を中心に採用予定数に満たない状況が生じることで、職場ではこれまでの採用抑制施策による弊害が表れてきています。

つきましては、育児、教育、医療、ライフラインなど、公共サービスの維持・向上と、職員が健康で希望と誇りをもち働き続けられる職場の再構築と長時間労働縮減のために必要な人員を確保することを強く求めます。

播磨ブロック共闘会議として、「2019春闘要求書」でも重点要求をしていますが、来年度人員採用期に際し、再度、現業・公企職場とあわせて自治体全体の「人員確保」にしぼって統一要求を提出しますので、月日までに文書による回答を要求します。

記

1. 行政職の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うこと。採用予定数に満たない場合は、年度途中採用を行うなど、早急に対処すること。
2. 自治体の公的責任を果たすためにも、公共事業の増大、事務事業の増加・住民ニーズの多様化に対応できるよう正規職員で適正な人員配置を行うこと。また、慢性的な時間外労働やサービス残業が続いている職場については、長時間労働の是正に向けて増員を行うこと。
3. 今回の労働安全衛生法改正で、全職員の労働時間の状況の把握が義務化されており、省令にもとづいた労働時間の適正な把握を行い、健康保持の措置を講じること。また、不払い残業を無くすためにも客観的な勤務時間の把握を行い、自己申告による時間外勤務時間と乖離がある場合は補正すること。
4. 「効率化」のみを目的とした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。
5. 恒常的職務に従事する臨時、非常勤等職員については、会計年度任用職員制度化の際に正規職員と均等待遇を図ること。
また、フルタイム勤務者については正規職員への転換をはかること。また、雇用更新年限が設けられている場合、その廃止と雇用継続をおこなうこと。
6. 正規職員と置き換えるために安易に任期付職員を配置しないこと。採用にあたっては、労使協議・合意に基づき行うこと。
7. 雇用と年金の接続にあたっては、再任用制度を活用し、改正高齢者雇用安定法の趣旨に沿って希望者全員の雇用を確保すること。また、定年引上げを行う際の具体的な制度設計については必ず労使協議を行うこと。
8. 慢性的な人員不足の中で安易に国、県、民間など他団体への出向・派遣を行わないこと。また、国や県からの「天下り」人事も行わないこと。特に国への退職派遣については、職員の身分を一度失うものであり、職員の労働条件に不利益が生じることなどから実施しないこと。実施せざるを得ない場合は不利益とならないよう労使協議の上、派遣協定を締結すること。
9. 大規模災害に伴う長期派遣や、災害発生初動時の職員派遣については、本人同意を前提とし、長期派遣時には減員による負担増の対策として代替職員など措置を講じること。派遣にあたっては、旅費などの賃金・労働条件を整備することや、派遣先での職員のメンタル対策について労使協議を行うこと。
10. 企業職場及び現業職場は地公企労法適用であり、退職等に伴う職場の欠員については明らかに労働条件に関わる事項であることから、地公企労法第7条に基づき、来年度人員配置について団体交渉を行い、結果については労働協約を締結すること。
11. なお、当組合の独自要求については、別添のとおりです。

単組独自要求書

2019年5月

人員に関すること

1. 2020年度（令和2年度）の水道局の体制について、協約を締結すること。
2. 経営戦略の目標を達成でき、技術の継承、非常時の対応、他都市への応援が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。
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。
4. 管理職が係員の労働時間の状況を把握し、36協定を遵守し、年5日の年休取得できる職場環境を整えること。
5. 退職者については、正規職員で補充をすること。
6. 技能労務職員の新規採用をすること。
7. 正規職員に過度の負担がかからないよう、再任用職員・任期付職員等との比率を考慮した人員配置、業務分担をすること。
8. 各担当の職員構成（企業職・技能労務職・再任用職・任期付短時間勤務職等の人数、企業職については年齢構成も）を示し、課題があれば解決する方法を示すこと。
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。

労働協約締結に関すること

10. 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をすること。また、地公企労法に基づき、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。
11. 災害時における危機管理体制の確立に努めること。とくに職員の出勤基準、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。

賃金・職場環境に関すること

12. 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。
13. 以下の施設改善をすること。
窓ガラスとその周辺及びエアコンのダクトの清掃、ブラインドの清掃及び交換、両面カラーコピー機・A3紙折り機・机の購入、公用車の安全性向上等
14. 被服等について組合と協議すること。