

2021年（令和3年）1月18日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2020年度予算要求闘争に関する単組独自要求について（回答）

みだしのことについて、各項目について以下のとおり回答する。

人員に関すること

1. 職員の採用状況、退職者等の実態を踏まえた2021年度（令和3年度）の体制について、方針を示し、組合と協議すること。

（回答）

全庁的な取組として総人件費削減に努めている状況の下、又、市全体として新型コロナウイルス感染症への対応が喫緊の最重要課題となっており、限られた財源と人材をより有効に活用していかなければならない厳しい状況において、職員を容易に配置できる状態ではないが、円滑な事業の推進を実現するべく、十分な検討をしているところである。

なお、次年度体制の考え方については、説明すべき事項は十分説明していく考えである。

2. 翌年度以降の体制については、6月の組合交渉から具体的に協議すること。

（回答）

翌年度以降の体制について、6月の時点で協議すべき事項については協議していく考えである。

労働協約に関すること

3. 2021年度（令和3年度）の水道局の体制について、協約を締結すること。

（回答）

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が、次年度体制の考え方については、上述のとおり、説明すべき事項は十分説明していく考えである。

その他

4. 新庁舎の整備について

- （1）職員の休憩スペースを十分に確保すること。
- （2）職員用の駐輪スペース等を確保すること。
- （3）障害当事者の声を反映すること。
- （4）組合事務局を新庁舎内に確保すること。
- （5）来庁者及び職員のための喫煙スペースを整備すること。

（回答）

新庁舎整備については全庁的な取り組みであり、水道局独自で回答できる事項ではない。

5. セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどあらゆるハラスメントの防止対策を徹底するとともに、事案の発生時は処分基準等に照らし厳格に対応すること。

（回答）

パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等については、人権にかかわる重要な問題であると認識しており、職員が働きやすい職場環境づくりを進めるため、市全体の取組として、平成30年度に「職場環境ガイドライン」を策定したところである。

本年度においては、新規採用職員及び主任級職員を対象に研修を行ったほか、年度内に事務職員などの一般職員を対象に研修が予定されている。

また、ハラスメント対策のさらなる強化に向け、総務局にハラスメント防止担当課長が2名配置されたところである。

6. 2020年10月の現業公企統一闘争（第2次）の積み残し課題について協議すること。

(回答)

積み残し課題については、令和3年1月13日に方針を示し、協議を行ったところである。

7. 現業公企統一闘争（第2次）時の単組独自要求に対する回答（2020年10月19日付）から当局方針の変更事項等あれば、組合と協議すること。

(回答)

前回の回答時より、水道局の基本的な考え方に変更はない。変更事項がある場合は、協議していく考えである。