

2022年（令和4年）5月27日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2022年人員の確保に関する要求及び現業・公企
統一闘争（第1波）統一要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

貴水道労働組合のみなさんにおかれては、市政推進のため、日々、職務に精励されていることと存じます。

明石市ではこれまで、「こどもを核としたまちづくり」、「誰にもやさしいまちづくり」を重点的に推進してきたことにより、人口が9年連続で増加し、昨年は市制施行後はじめて30万人を超えるなど、「まちの好循環」が継続しています。

また、現在、コロナ禍においても市民が安心して暮らし続けることができるよう、感染対策及び市民の生活支援にも取り組んでいるところです。

そして、本年度からは、新たなマスタープランとなる「あかしSDGs推進計画（第6次長期総合計画）のもと、「いつまでも」「すべての人に」「やさしいまち」「みんなで」の視点からまちづくりに取り組んでいます。

このような中、本市水道事業を取り巻く経営環境は、水道使用者の節水意識の高揚や節水型水使用機器の普及などによる水需要の減少傾向が続く一方で、高度経済成長期以降に急速に整備された大量の水道施設の更新時期を迎え、多額の更新費用が見込まれるなど、厳しさを増しているところです。

このような状況のもと、長期的に安定した経営基盤を構築していくために、さらなる経費の削減が必要であり、より柔軟かつ迅速に対応できる職員配置が必要と考えています。限られた人材をより有効に活用することはもとより、必要な人員の確保に努めていく考えであり、貴水道労働組合とは十分な協議を重ね、できることから着実な改善を図ってまいりたいと考えています。

以上のことを踏まえ、各項目について、次のとおり回答します。

- 1 職員に新型コロナウイルス感染者が出ていることから、事業継続性を担保できる勤務体制について労使協議を行うこと。さらに、今回の対応で時間外労働が増加していることから他律的ならびに特例業務の取扱いについても協議を行うこと。

職場における新型コロナウイルス感染防止の取り組みとして、勤務時間中のマスクの常時着用を徹底するとともに、勤務時間及び休憩時間のスライドや、週休日の振替、テレワークの活用を行うなど、職員間の接触の機会を削減する措置を講じています。

また、課室においても職員の机の間にスクリーンを設置するなどの対策を講じているところです。

市民生活において必要不可欠な水道水を安定して供給し続けるため、事業主の責任において事業継続性を踏まえた職員配置や勤務体制の運用を行っているところではありますが、協議すべき事項については、協議していく考えです。

- 2 行政職及び現業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。
- 3 事務事業の増加・住民ニーズの多様化に対応できるよう適正な人員配置に向けた正規職員の増員を行うこと。また、慢性的な時間外労働が続いている職場は、長時間労働の是正に向けて増員などの対策を労使で協議して講じること。
- 4 労働安全衛生法改正で、全ての職員の労働時間の把握が義務化されており、労働時間の適正な把握の上で健康保持の措置を講じること。また、客観的に把握された労働時間と時間外勤務申請時間との対比を組合に提示し、乖離がある場合は補正すること。加えて、条例で定めた他律的および特例業務内容と対象職場について、適切なものとなるように労使で協議を行うこと。
- 5 「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。

冒頭に述べたとおり、現下の本市水道事業の厳しい状況を勘案すると、経営健全化を本格的に進めなければならないところであり、引き続き、「民間に任せられることは、原則、全て民間へ任せる。」を基本とし、民間委

託の推進や、再任用・任期付職員の活用等により、総人件費を抑制していく方針です。

また、時間外勤務については、36協定の趣旨を踏まえ、職員の健康の保持・増進はもとより、事務の効率化・省力化及び人件費の抑制を図るため、局内応援の積極的な活用をはじめ、毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日の実施、職員配置の最適化や既存事業の見直しなどにより、一層の削減に努めているところです。

なお、労働安全衛生法の改正への対応については、労働時間を把握するため、業務で使用するパソコンの稼働時間を把握できる仕組みを整えるとともに、管理職など、時間外勤務手当の支給対象とならない職員については、労働時間を各自で把握するよう通知を行っているところであり、把握した労働時間に基づき、必要な健康保持の措置を行っていく考えです。

- 6 恒常的職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員については、正規職員への転換をはかること。また、処遇については、正規職員との均等待遇をはかること。さらに、雇用更新年限は設けず、雇用継続を行うこと。

水道局において該当職員は現在のところありません。

- 7 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。

総人件費の抑制を図る中、再任用や任期付短時間勤務職員の活用に努めており、採用・配置にあたっては、業務内容や業務量の精査に基づいて行っています。

- 8 65歳までは原則フルタイムでの再任用制度を活用し、希望者全員の雇用を確保すること。また、定年引上げにむけた具体的な制度設計と高齢者部分休業制度導入について必ず労使協議を行うこと。

再任用制度については、市長部局との整合を図りながら、国の取扱いに準じた適切な運用に努めているところです。

また、定年引上げ及び高齢者部分休業制度については、来年度からの導入に向け、国及び他都市の動向を踏まえながら、検討しているところであり、今後も引き続き、協議すべき事項は、協議していく考えです。

- 9 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。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、労働条件に不利益が生じること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。

国や県等への派遣については、事業の執行上必要な場合、人材育成等も目的として行っているところです。

なお、派遣にあたっては、本人の意向も十分踏まえるなど、必要な配慮を行いながら、今後とも慎重に対応していく考えです。

- 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。

退職等を踏まえた翌年度の業務執行体制については、管理運営事項であり、市の責任において整備していくものと考えています。

また、毎年度の人員体制については、退職者等の状況を踏まえ、貴労働組合の意見も聞きながら、職場実態に合わせた適正かつ効率的なものとなります。

- 11 人員配置の余裕の無さがハラスメントの発生する背景となっており、ハラスメント対策として良好な職場環境づくりのためのゆとりある職場体制を構築すること。

人員配置については、上記2から5において回答したとおりですが、ハラスメントの要因は様々なものがあると考えており、その対策については、良好な職場環境づくりを進めるため、平成30年度に策定した「職場環境ガイドライン」を踏まえた取り組みを行っているところです。

具体的には、全庁的な取組として、新規採用職員、新任係長級職員及び新任管理職を対象とした研修を実施することに加え、昨年度においては、事務職員などの一般職員及び技能労務職員を対象とした研修も実施したところであり、今後も、実効性のある防止策に取り組んでいく考えです。

- 12 独自要求について

独自要求に対する回答は、別添のとおりです。

単組独自要求に対する回答

2022年（令和4年）5月27日

1 2023年度（令和5年度）の水道局の体制について、協約を締結すること。

（回答）

2023年度（令和5年度）体制については、今年度の体制について検証を行いながら、より効率的な組織体制を検討していく考えである。

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が、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 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。

（回答）

本市水道事業では、将来にわたり安全・安心な水を安定かつ効率的に供給し続けるため、2016年（平成29年）3月に策定した「明石市水道事業経営戦略」及び、その実行計画として2021年（令和3年）3月に改定した「明石市水道事業中期経営計画」に基づき、着実に経営の改善を図っていく所存である。

技術の継承については、課制の廃止により職員が柔軟に連携を図れる体制へと変更しているほか、今年度は新型コロナウイルス感染症対策を行いながら、研修への参加を再開するなど知識習得の機会確保に努めている。

一方で、非常時の対応や他都市への応援ができる人員配置等については、全庁的な総人件費抑制の取組方針の下で、容易に配置できる状態ではないが、円滑な事業の推進に配慮しつつ、職員の負担軽減のため、一層の民間委託の活用を図るとともに再任用職員及び任期付職員の活用、また、本市水道事業の在籍経験がある退職者を協力員として応援を求める制度の活用など、総合的な見地から人員配置に努めていきたい。

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。

（回答）

全庁的な取組として総人件費抑制に努めている状況の下、職員配置等の業務執行体制については、所管事務の見直しや、直営すべき業務と民間委託を推進すべき業務を精査するとともに、業務内容を勘案したうえで、業務量に応じ再任用職員や任期付職員を活用するなど、総合的な見地から、職員配置に努める考えである。

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。

(回答)

職員の健康の保持・増進や仕事と家庭の両立を推進するため、各所属において、職員の労働時間や年次休暇取得状況を随時確認し、36協定の遵守に努めているところである。

年次休暇取得については、昨年度は水道局全職員が年5日以上取得しており、引き続き、取得推進に向け取組を進めたいと考えている。

5 退職者については、正規職員で補充をすること。

(回答)

退職者の補充については、原則、正規職員で補充することを第一に、再任用職員、任期付職員などの活用や、直営で行うべき業務と民間委託をすべき業務を精査するなど、現有の業務体制に支障が生じないように、職員の適正配置に努める考えである。

また、再任用職員を配置する場合については、職員の希望や職の必要性を踏まえながら、フルタイム勤務を基本として配置していきたいと考えている。

6 技能労務職員の新規採用をすること。

(回答)

技能労務職については、原則として退職者不補充を方針として進めるが、現在、技能労務職を配置している職場については、職員が退職後も引き続き同じ職場でその技術と経験を活用できるよう、再任用職員としての配置に努めていく考えである。

また、現行の技能労務職が行っている業務については、将来的に民間委託を基本とし、技術職員に知識や技能を継承するなど業務に支障が生じることのないよう、配慮していく考えである。

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。

(回答)

全庁的な取組として、人員配置については業務内容や業務量の精査を行いながら、再任用職員及び任期付職員の活用に努めているところである。

引き続き、業務内容や円滑な事業の推進に配慮し、再任用職員及び任期付

職員との比率を含め、効率的かつ適正な配置及び業務分担に努めていく考えである。

- 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。

（回答）

職員構成や年齢構成に偏りがあることは認識しており、円滑な事業推進に向け、市長部局と整合性を図りながら、適正な職員配置に努めていく考えである。

- 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。

（回答）

2018年度（平成30年度）の全庁的な事業継続計画の見直しに合わせ、水道局内においても非常時優先業務や受援対象業務の選定をしている。

災害時における職員の参集等にかかる実情の確認については、危機管理職場リーダー会議（以下「リーダー会議」という。）を活用して取り組み、災害時の人員配置等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら体制を整備するとともに局内周知に努めていきたいと考えている。

- 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。

（回答）

地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条の規定により、管理及び運営に関する事項を除いた労働条件に関することは、貴組合と十分協議を行っているところである。

また、交渉時の確認事項や妥結事項については、2016年度（平成28年度）から協議のうえ、締結しているところであり、今後もこの方針に変わりはない。

- 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。

(回答)

既に申し上げたとおり、災害時における危機管理体制については、災害時の人員配置や各種計画の統合調整等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

また、被災地派遣については、被災地団体のニーズに合わせた支援体制に努めるとともに、派遣職員の人選にあたっては、本人及び所属等の意向も十分に踏まえながら、進めているところである。

加えて、派遣にあたっては、旅費を含む勤務条件等について、派遣先との十分な調整を行うとともに、複数名の同時派遣や連絡体制の強化など、メンタルヘルス面も考慮した環境整備に努めているところである。

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。

(回答)

技能労務職員の給与については、同種の民間事業者の従事者に比べ高額であるとの厳しい批判があるところであり、今後においては、国における同種の職種の給与や、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意し、市長部局と整合性を図りながら、適正化していかなければならないと考えている。

13 以下の改善をすること。

公用車の安全性向上、資格取得助成制度の拡充

(回答)

公用車については、これまでも申し上げているとおり、今後新車購入時には必要な装置を設置するなど、安全性の向上を図る考えである。

資格取得については、業務上不可欠な資格取得に係る講習や受験料は既に公費で負担しているところである。職員が個人の資質向上のため勤務時間外に自発的に行う学習及び試験の受験に対しての助成は全庁的な取組として実施しており、水道局独自で拡充することは難しいと考えている。

14 熱中症対策をすること。

(回答)

夏場の炎天下における労働環境への対策として、昨年度から、水道施設内外での作業を伴う職員に対し空調服の貸与を導入したところである。

熱中症対策については、今後も引き続き、水道局職員安全衛生委員会等で検討するとともに、情報提供を行っていく考えである。

15 被服等について組合と協議すること。

(回答)

被服貸与については、消防本部を除く他部局では統一を図っていることから、異動時の効率化を踏まえ、引き続き、統一した被服で進めていきたいと考えている。

なお、協議すべき事項については、十分協議していく考えである。