

平成 25 年(2013 年) 6 月 1 2 日

【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、経営改善実施計画により経営の改善を図った結果、平成 19 年度には、累積赤字を解消するまでに至り、平成 23 年度からは、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」を策定し、更なる経営健全化に向け取り組んでいるところです。

しかしながら、水需要については、給水人口の減少・節水意識の高揚などにより落ち込み、料金収入は、今後についても、減少する見込みである一方、施設の整備・耐震化及び老朽管の耐震管への更新に多額の経費が見込まれています。

こうした水道事業を取り巻く厳しい経営環境を踏まえながら、利用者に安心・安全な水を安定して提供し続けるため、一層の工夫を凝らし、経費の削減や事業の見直しなど、将来を見据えた対応を図っていかねばなりません。

限られた財源という前提ではありますが、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 「行政改革」による人員削減を行わず、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、現下の本市水道事業の厳しい状況を勘案すると、行政改革を継続し、より一層の民間委託の推進や再任用職員、任期付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、総人件費を削減していかなければなりません。

今後、計画的な総人件費の削減を図る中、市長部局等を含めた総職員数については、10年後を目途に、さらに約1割、200名を削減する、1,800名体制に向けた検討を進めていきたいと考えています。

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ます。

一方、引き続き厳しい財政状況のなかではありますが、職員の配置については、「市民幸福度日本一のまち」を目指し、重要施策の推進に対応した配置に努めるとともに、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ます。

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す。

民間委託については、地方公共団体として法令順守の認識のもと、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はもとより、民間に任せられる業務は民間に、を基本として積極的に実施していく考えです。

任期付短時間勤務職員については、貴水道労働組合との協議内容等も踏まえながら、平成22年度より、順次、雇用年限等に課題のある臨時職員等からの切替えを行ってきたところであり、平成25年度の技能労務職種

への切替えをもって、概ね制度導入が完了したことから、今後においては、適正かつ円滑な制度運用に努めていく考えです。

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。

正規職員化にいたる間、総務大臣の「通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保というパート労働法の趣旨も踏まえた対応がなされていることが重要」との国会答弁を踏まえ、正規職員と均等待遇を図ること。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るなど、より適正かつ適法な制度運用を図り、勤務条件等の改善を行ったところです。

5 自治体業務に従事する公共サービス民間労働者の雇用の安定と賃金労働条件改善など公正労働確立に向け、公契約条例を制定すること。

公契約条例の制定については、今後とも市長部局との整合を図りながら、国や他の自治体の動向を見極め、引き続き、慎重に検討していきたいと考えています。

6 2013年度から年金支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げられることに伴う雇用制度については、希望者全員の任用を確保できる制度とすること。また、国に遅れることなく、定年延長に向けた必要な労使協議を行うこと。

国家公務員については、雇用と年金の接続等を図るため、当面、定年退職する職員が、公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望すれば、原則再任用するものとする等の閣議決定がなされたところです。

また、地方公務員の雇用と年金の接続については、国より、閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう、要請があったところです。

今後、市長部局との整合を図りながら、国からの要請を踏まえた検討を行っていく考えです。

ただし、再任用にあたっては、これまでどおり、基本的には、希望者のうちから職員の能力と勤務実績等の実証に基づき行うべきものと考えています。

なお、地方公務員の定年延長については、国において、国家公務員に係る検討に合わせて、改めて検討することとされています。

- 7 「行政改革」による人員削減のもと、業務の研修や事務の習得を理由とする国、県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、明確なルールもなく職員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。

国や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、本人の意向等も十分に考慮しながら、今後とも慎重に対応していく考えです。

- 8 東日本大震災に伴う復興支援のための長期派遣や、災害発生時の職員派遣については、本人同意を前提とし、職場に代替職員を配置すること。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、派遣先でのメンタル対策を行うこと。

災害発生時の職員派遣については、今後とも、適宜適切に被災地団体のニーズに合わせた支援体制に努めていく考えであり、派遣職員の人選にあたっては、本人の事情に十分配慮するとともに、業務上の都合等も勘案のうえ、本人等の意向も尊重しながら、進めているところです。

職員派遣にあたりましては、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、メンタルヘルス対策として、派遣職員との連絡体制を強化するなど、環境の整備に努めていく考えです。

また、派遣期間中、派遣職員が現地での業務に集中するとともに、本来業務の円滑な運営を図るため、応援体制づくりに努めていく考えです。

9 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。

【自治労明石市水道労働組合への回答】

単組独自要求に対する回答

平成 25 年 6 月 12 日

1 退職者については、正規職員で補充すること。

(回答)

職員配置等の業務執行体制については、事業者の責任において、業務内容を勘案したうえで、業務量に応じた配置をしていく考えであります。

また、欠員の補充については、今後の水道事業を取り巻く厳しい状況の下、民間委託の推進や再任用職員、任期付職員の活用を含め、総合的な見地から検討を加え、精査しながら配置していく考えであります。

2 各課・係ごとに業務量に応じた人員を配置すること。必要な場合は、増員をすること。

(回答)

水道事業を取り巻く環境は、今後も厳しい状況が見込まれ、行政改革を継続して行う必要があると考えています。

このような状況の下、民間委託の推進や再任用職員、任期付職員の活用等、さらなる人件費削減の取り組みに努めているところです。

しかしながら、水道事業の維持向上や重要施策推進のための体制整備の充実についても必要であることから、引き続き、総合的、計画的な見地から職員の適正配置に努めていく考えであります。

3 技能員の新規採用をすること。

(回答)

技能労務職については、全市的な取り組みや水道ビジョンで目標として掲げる組織・職員構成の適正化の取り組みである、退職者不補充の継続を基本としていく考えであります。

4 再任用職場を確保すること。

(回答)

既に述べたとおり、水道事業を取り巻く厳しい環境の中、業務内容や業務量の精査を行い、再任用職員の活用に努めているところです。

今後も、円滑な事業の推進に配慮しつつ、効率的かつ適正な配置に努めていく考えであります。