

平成 26 (2014)年 3 月 13 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2014 春闘要求について (回答)

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

1 賃金・労働条件の維持・改善に努めること。

給与水準の設定にあたっては、人事院勧告の趣旨を尊重し、国家公務員の給与等との均衡を考慮するとともに、国において示された考え方である地域の民間給与水準の反映に努めていく必要があると考えています。

これまで、地域手当をはじめ、退職手当の引き下げ、加えて、持家に係る住居手当の廃止など、職員には負担をお願いすることになりましたが、引き続き、継続協議となっている特殊勤務手当の見直しについては、改めて、本年 7 月からの実施に向けて結論を出すこととし、できるだけ速やかに、かつ、丁寧な協議を行う考えです。

2 雇用と年金の接続に向けた制度の確立・改善に努めること。

本格的な高齢社会を迎える中、公的年金（定額部分）の支給開始年齢の引き上げを踏まえ、職員が長年培ってきた能力や経験を活用するとともに、60 歳代前半の生活を雇用と年金の連携によって支えていくため、平成 21 年度から、従前の嘱託制度に替えて、地方公務員法に基づく再任用制度を導入しているところです。

このたび、公的年金（比例報酬部分）の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、本年度の定年退職者から、無年金期間が発生することとなります。

については、現行の給与や勤務形態等の制度内容に変更はありませんが、無年金期間が生じることを踏まえた国からの通達等に基づく、無年金期間における希望者全員の任用等、引き続き、適正かつ円滑な運用を図る考えです。

3 人員の増員・確保を行うこと。

現下の本市の厳しい財政状況を勘案すると、総人件費の削減をはじめとする財政健全化を強く進めなければならないところであり、水道事業も例外ではなく、職員配置においても、引き続き、民間委託の推進及び再任用・任期付職員の活用等により、総職員ベースでは削減に取り組まなければならないと思います。

しかしながら、水道事業の重要施策の推進や利用者に安心・安全な水を安定して提供し続けるため、必要な職種については、職員数の増員も図る必要があると考えています。

全庁的な取り組みとしては、事務職及び土木職等について、年次的・計画的な職員採用を行っており、また、新卒者を中心に若手を確保することで、職員の年齢構成や技術・経験の継承等にも配慮しているところです。

なお、新年度は、事務職について、本年度末定年退職者22名を上回る30名の合格者を確保しているところです。

今後も、厳しい財政状況の中ではありますが、適宜適切な人材の確保に努めていく考えです。

4 臨時・非常勤等職員の処遇改善に努めること。

臨時職員等の勤務条件は、採用事由、期間、形態及び業務内容等から定めているところであり、賃金等については、一般職員の給与改定等を基準にして改定するとともに、近隣他都市との均衡も考慮しながら改善しているところです。

なお、平成22年度から、現行制度の雇用期間等の課題を踏まえたうえで、順次、法令等に基づく任期付短時間勤務職員への切り替えを行い、より安定した雇用の確保や勤務条件面の改善を図ったところです。

また、勤務形態及び業務内容等から、任期付短時間勤務職員への切替えが困難な職場・職種については、関係法令に基づく、より適正な制度運用を図るため、平成24年度から、新たな臨時的任用制度を導入しています。

特に賃金については、正規職員において、段階的な地域手当の引き下げ

など、給与の適正化を行わざるを得ない状況ではありますが、臨時職員等については、現行の賃金水準に配慮しているところです。

しかしながら、現在の厳しい財政状況では、賃金水準の引き上げ等の改善につきましても、難しいものがあると考えています。

また、休暇制度においても、夏季休暇や忌引休暇を正規職員に準じた改善を行うとともに、福利厚生面においても、新年度から、職員互助会への任意加入制度を設けることとしています。

5 公共サービス基本条例・公契約条例・入札制度改革など公共サービス基本法にのっとりた施策を推進し、公共民間・中小の労働条件の底上げをはかること。

公共サービス基本法の趣旨を踏まえ、事業委託等における委託契約等の締結にあたっては、労働諸法令の遵守を盛り込み、従業員の労働条件が公正な労働基準を下回ることがないように指導に努めているところです。

なお、労働諸法令に重大な違反をしている者については、明石市指名停止基準の規定により、指名停止措置を行い、一定期間入札から排除できるようにしています。

また、公契約条例については、国の動向を見極めながら、調査・研究をしていく考えです。