

平成 26 年(2014 年) 6 月 1 2 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2014 年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、今年度からは、鳥羽浄水場の運転管理業務の委託範囲を拡大するとともに、下水道部との一部業務連携を実施するなど、経営基盤強化に取り組んでいるところである。

また、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、給水人口の減少・節水意識の高揚などにより水需要が落ち込み、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、将来的な新たな水源確保や施設配置計画を見直す必要が生じてきたため、今年度から次年度にかけて、現行の「水道ビジョン」の見直しを予定し、さらなる経営改善を図るべく、経費の削減や事業の見直し等の取り組みを進めていきます。

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至上命題となっていますが、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。採用予定数に満たない職種については、年度途中採用を行うなど、早急に対処すること。
- 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。

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、より一層の民間委託の推進や再任用職員及び任期付職員の活用などの取り組みにより、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、約10年後を目途として、1,800名体制の構築に向けた取り組み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、全庁的な方針としては、引き続き厳しい財政状況のなかではありますが、「市民幸福度日本一のまち」を目指し、「こども」「地域」「安全」の3つのキーワードに、本年は「元気」を加え、『まち』も『ひと』も元気になるよう、重要施策の推進に対応した職員配置に努めていく考えです。

このような状況の下、職員採用については、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。

なお、本年度の職員採用については、より優秀な人材をより多く確保するため、事務職及び土木職にあっては、これまでの7月実施の試験に加えて、昨年6月に実施した大卒事務職等の試験を、さらに早め、公務員試験では最も早い国にあわせて4月に実施しています。

さらに、昨年度の採用試験から、補欠合格制度を導入するなど、できる限りの人員確保に取り組んでおります。

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。

**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。

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、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、任期付短時間勤務職員への切替えを行ってきたところであり、全庁的には、昨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ており、適正かつ円滑な制度運用及び勤務条件等の改善に努めているところです。

また、新たな臨時的任用制度については、任期付短時間勤務職員への切替えが困難な職場・職種を対象として、関係法令に基づく、より適正な制度運用を図るため、全庁的な取り組みとして、平成24年度の保育士等をはじめ、昨年度には、学校園及び保育所の用務員並びに調理員、警備員などへ導入しております。

従前の臨時職員等は、最長5年で雇い止めとなっておりましたが、この制度を導入し、公募競争試験を経ることで、再度の任用ができるよう改善を図っております。

**5 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。**

総人件費の削減を図る中、任期付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う考えであります。

**6 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。

- 7 雇用と年金の接続にあたっては、再任用制度を活用し、希望者全員の雇用を確保すること。実施されていない自治体にあっては、職場の確保など早急に労使協議をすすめて導入を図ること。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されております。

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、要請がありました。

これらを踏まえ、本市水道事業においては、市長部局との整合を図りながら、平成25年度末以降の定年退職者が、再任用を希望する場合、無年金期間を含む年度は、分限免職相当となる者等を除き、原則、全員を雇用することとしております。

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。

- 8 「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。

- 9 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。

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。

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、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おります。

なお、全庁的には、昨年度、東日本大震災に伴う復興支援のための中・長期派遣として、職員2名を3か月間ずつ、宮城県気仙沼市へ派遣しました。

さらに、本年度においても、復興支援を継続するため、中・長期派遣を予定しております。

## 10 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 26 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、退職者の補充については、原則、正規職員で補充することが第一であります。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、業務に問題が生じないように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経営状況を踏まえ、経営健全化に向け、引き続き、人件費削減について取り組む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、他部局及び他事業体との業務連携等、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、全庁的な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、業務上の必要性を考慮し、フルタイム勤務又は短時間勤務の勤務形態により任用する考えであります。