

平成 27 年(2015)年 3 月 17 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2015 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。

また、全庁的には、財政健全化を図るため、市民に一定の負担をお願いせざるを得ない取り組みを進める中で、市民の市政に対する理解と信頼を確保する必要があるとともに、本市水道事業においても、取り巻く厳しい経営環境を踏まえながら、国公準拠を基本とする給与の適正化等に、一層取り組まなければならないと考えています。

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。

本市では、本年度から、国家公務員の取り扱いに準じ、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、全員を雇用することとしています。

なお、平成 28 年度には、公的年金の支給開始年齢が 62 歳に引き上げられることに伴い、フルタイム勤務を希望する者が増加することが予想されることから、人事院では、同年度までに、改めて、雇用と年金の接続の

ための必要な措置について検討を行うとしています。

こうしたことから、本市水道事業においても、市長部局との整合を図りながら、今後の国家公務員の動向を注視していく考えです。

3 人員の増員・確保を行うこと。

水道事業の経営状況は、料金収入については、今後も引き続き減少する見込みである一方、施設更新などによる多額の経費などが見込まれています。

こうした厳しい経営環境の中で、職員配置については、一層の民間委託の推進及び再任用職員等の活用などを図るとともに、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、職場において増員を図るなど、総合的な見地から検討する必要があると考えています。

そのため、全庁的には、年次的・計画的な職員採用を行うとともに、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・経験の継承等を踏まえた取り組みを進めていることから、業務量を十分に精査した上で、市長部局と調整を図りながら、適正な職員配置に努める考えです。

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。

こうした中、全庁的な取り組みとして、臨時職員の雇用について、従来、原則3年で雇い止めとなっていました。平成22年度より、任期付短時間勤務職員及びこれに準じた新たな臨時職員の制度を順次導入し、公募試験を経ることになりますが、継続した雇用ができるよう、改善を図ってきたところです。

また、給与についても、正規職員が引き下げられる場合でも、一定の水準を確保するなどの配慮を行っています。

さらに、新年度からは、本年度の正規職員の給与改定に準じ、任期付短時間勤務職員及び臨時職員の賃金の引き上げを予定しています。

また、休暇制度等については、臨時職員において、昨年度は夏季休暇を、また、本年度は忌引休暇を、任期付短時間勤務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、職員互助会への任意加入制度を設けています。

なお、新年度からは、子育て支援に取り組む本市として、育児休業制度の導入を図る予定です。

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、本年度、先進市等の調査を行っており、今後も引き続き、市長部局との整合を図りつつ、国の動向等も見極めながら、調査・研究をしていく考えです。