

平成 27 年(2015 年) 6 月 1 1 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2015 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。

本市水道事業では、平成 23 年度から、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である「水道事業経営計画」を策定し、より長期を見据えた事業経営を推進し、経営の健全性確保に向け、取り組んでいるところです。

しかしながら、収入については、今後も水需要の減少に伴う料金収入の減収が予測される一方で、支出については、老朽化施設・管路の大量更新、耐震化などを予定するとともに、水道事業を取り巻く状況の変化もあることから、現行の「水道ビジョン」などの水道事業の経営方針等について、検証する必要が生じています。

このような状況のもと、昨年度に、外部委員による「明石市水道事業の今後のあり方懇話会」を設置し、今年度には経営面を主とした提言を受けることとしています。当該提言を踏まえ、将来にわたり安全・安心な水を安定して供給し続けるための方策等について、部内職員からなる策定委員会を立ち上げるとともに、引き続き有識者からの助言を受けながら経営戦略を策定する考えです。

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、次のとおり回答します。

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、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、技能労務職場を中心とした民間委託の推進をはじめ、再任用・任期付職員の活用等により、総人件費を削減していかなければなりません。

そのため、全庁的な方針として、市長部局等を含めた総職員数については、平成35年度を目途として、1,800名体制の構築に向けた取り組みを進めるとともに、一方で、市の重要施策の推進や市民サービスの維持向上のため、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おり、これまでも、事務職及び技術職等においては、年次的・計画的な職員採用を行い、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・経験の継承等に配慮しています。

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、土木職、建築職及び電気・機械職にあつては、これまでの7月実施の試験に加えて、公務員試験では最も早い国にあわせて5月に実施するなど、できうる限りの人員確保に取り組んでいます。

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・省力化及び財政健全化を図るため、昨年7月から、全庁一斉定時退庁日を設けるなど、本格的な削減への取り組みを行っているところです。

4 恒常的職務に従事する臨時、非常勤等職員については、パートタイム労働法や労働契約法の趣旨を踏まえ、正規職員への転換措置を図ること。

正規職員化にいたる間、パートタイム労働法の改正時の「公務の臨時・非常勤職員等職員についても、本法の趣旨を踏まえた対応が必要である旨の附帯決議」や「2014年総務省通知」を踏まえ、正規職員と均等待遇を図

ること。また、雇用更新年限が設けられている場合、その廃止と雇用継続を行うこと。

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、関係法令に基づく、任期付短時間勤務職員制度または新たな臨時的任用制度への切替えを行ってきたところです。

従前の臨時職員等は、最長5年で雇い止めとなっていました。これらの制度を導入し、公募競争試験を経ることで、再度の任用を可能とするとともに、休暇及び賃金等の勤務条件についても、改善を図っています。

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、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。

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、昨年度、先進市等の調査を行っており、今後とも、市長部局との調整を図りながら、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。また、公的年金支給開始年齢が62歳に引き上げる2016年度には、定年延長を実現することとし、具体的な制度設計について労使協議を行うこと。

本市水道事業では、国の取り扱いを踏まえ、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、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、国は、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こととしています。

こうしたことから、本市においても、今後の国の動向等を注視していく考えです。

- 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、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。

- 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、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踏まえながら、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専念できるようにするとともに、本来業務の円滑な運営を図るため、関係各部の協力のもと、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、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の整備に努めています。

なお、全庁的な取り組みとして、平成25年度においては、宮城県気仙沼市へ、職員2名をそれぞれ3か月間ずつ派遣し、さらに、昨年10月からは、同市へ土木職を3～4か月ごとに2名ずつ派遣するなど、継続的な復興支援を行っています。

- 10 地方公務員法改正に伴う「等級別基準職務表の条例化、級別・役職段階ごとの職員数の公表」については、労働組合と十分な協議に基づき行うこと。また、現業職員・公営企業職員については、等級別基準職務表の条例化・公表が義務付けられていないことから、条例化・公表を行わないこと。

行政職はもとより、現業職員・公営企業職員についても、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることは当然であり、地方公務員法の改正にあわせて対応する考えです。

11 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 27 年 6 月 11 日

- 1 退職者については、正規職員もしくは再任用職員で補充すること。
ただし、職場の状況に応じては、フルタイムの職員で配置すること。

(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を第一に、フルタイム勤務の再任用職員の活用など、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)

各課が分掌する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整理するなど業務を精査するほか、再任用職員、任期付職員の活用、他部局との業務連携など、総合的な見地から、職員配置に努める考えであります。

- 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、退職者不補充の継続を基本としていく考えであります。

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、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ります。