

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2017 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。

貴労働組合の皆さんにおかれましては、安全、安心な水を安定的に供給するため、日々、職務に精励されていることと存じます。

本市水道事業では、昨年度末に、現状・将来分析・把握を行い、中長期的な更新需要予測を行った「投資計画」と、財源構成とその実現可能性を検証した「財政計画」を整合させた「水道事業経営戦略」を策定し、水道水を将来においても安全、安心、安定かつ効率的に送り続けるための方策等について、取り組んでいるところです。

しかしながら、本市水道事業を取り巻く経営環境は、収入については、水道使用者の節水意識の高揚や節水型水使用機器の普及などによる水需要の減少傾向が続く一方で、支出については、高度経済成長期以降に急速に整備された大量の水道施設の更新時期を迎え、多額の更新費用が見込まれるなど、厳しさを増していくことが予想されます。

このため、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おり、今後とも、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うこと。また、慢性的な時間外労働やサービス残業が続いている職場については、増員を行うこと。
- 3 長時間労働の是正に向けては、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（2017年1月20日 厚生労働省）を踏まえ、労働時間を適正に把握すること。
- 4 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、民間委託の推進や、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、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、大学卒及び民間企業経験者等を対象とした事務職及び技術職の採用試験を実施するなど、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・省力化及び経営の健全性確保を図るため、全庁一斉定時退庁日の実施、施策決定プロセスによる配置職員の最適化、既存事業の見直し及び主要施策進行管理シートによる組織マネジメントの強化などにより、時間外勤務の一層の削減に努めているところです。

なお、労働時間の適正な把握については、このたびの厚生労働省のガイドラインの主旨を踏まえ、引き続き、適切に取り組んでいく考えです。

- 5 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、「働き方改革実行計画」を踏まえ、同一労働同一賃金の観点から、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。

臨時職員等の雇用については、従前、最長5年で雇い止めとなっていました。が、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により、公募競争試験を経ることで、再度の任用が可能となっています。

また、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す。

特に、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きたところです。

とりわけ、昨年度からは、正規職員の給与改定に準じた引き上げを行ったほか、新たに昇給制度を導入するなど、大幅な改善を行ったところです。

こうした中、臨時職員の雇用については、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。

なお、休暇制度においては、任期付短時間勤務職員制度に準じたものへとさらなる見直しを行ったところです。

## 6 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。

## 7 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。

なお、昨年7月から、公共用各種事業を担う労働者の適正な賃金や労働環境の確保のため、「労働者の適正賃金及び適正労働環境の確保のための入札制度」を実施しています。

## 8 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63歳に引き上げられる2018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。

雇用と年金の接続のための公務員のあり方については、引き続き再任用制度で対応することが適切であるとの閣議決定が、平成27年12月になされたところであり、地方公共団体においても、本方針を踏まえた対応が、国から要請されています。

については、本市水道事業においても、国の取り扱いを踏まえ、市長部局との整合を図りながら、引き続き再任用制度の適切な運用に努めていく考えです。

- 9 「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、民間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。

- 10 東日本大震災や熊本地震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、派遣先での職員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、本人及び所属等の意向も十分踏まえながら、進めています。

また、派遣職員が現地での業務に専念できるよう、本来業務の円滑な運営を図るため、関係各局部とともに、応援体制づくりに努めています。

加えて、派遣にあたっての勤務条件等については、派遣先との十分な調整を行い、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整備に努めているところです。

## 11 独自要求について

独自要求に対する回答は、別添のとおりです。

## 【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 29 年 6 月 1 日

- 1 退職者については、正規職員で補充すること。  
ただし、職場の状況に応じては、フルタイムの再任用職員等を配置すること。

(回答)

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、再任用職員、任期付職員などの活用や、直営で行うべき業務と民間委託をすべき業務を精査するなど、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る。

また、再任用職員を配置する場合については、職員の希望や職の必要性を踏まえながら、フルタイム勤務を基本として配置していきたいと考えている。

- 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)

全庁的に総職員数を減員し、総人件費の削減に取り組む厳しい状況の下、職員配置等の業務執行体制については、各課所管事務の見直しや、直営ですべき業務と民間委託を推進すべき業務を精査するなど、業務内容を勘案したうえで、業務量に応じ再任用職員、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る。

- 3 技能労務職員の新規採用をすること。

(回答)

技能労務職については、原則として退職者不補充を方針として進めるが、現在、技能労務職を配置している職場については、職員が退職後も引き続き同じ職場でその技術と経験を活用できるよう、再任用職員としての配置に努めていく考えである。

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はないよう、配慮していく考えである。

4 水道事業経営戦略・中期経営計画を実行出来るように各課における必要な事務・技術職の人数を確保すること。

(回答)

本市水道事業では、将来にわたり安全・安心な水を安定かつ効率的に供給し続けるため、昨年度末に策定した「明石市水道事業経営戦略」及び、その実行計画である「明石市水道事業中期経営計画」に基づき、着実に経営の改善を図っていく所存である。

既に述べたとおり、全庁的に総職員数減員の取り組みを進める厳しい状況の下、職員を容易に配置できる状態ではないが、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る。

なお、進捗管理するうえで、労使協力は不可欠と考えており、労働条件にかかわる事項については、協議を行っていく考えである。

5 地公労法に基づき、回答については確認書・合意書等を締結すること。

(回答)

地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条の規定により、管理及び運営に関する事項を除いた労働条件に関することは、貴組合と十分協議を行っているところである。

また、交渉時の確認事項や妥結事項については、昨年6月から協議のうえ、締結しているところであり、今後もこの方針に変わりはない。