

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2019春闘要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答します。

1 賃金・労働条件の改善に努めること。

職員の給与や休暇等の勤務条件は、地方公務員法及び地方公営企業法に定められた「均衡の原則」や「情勢適応の原則」等に基づく、適正なものでなければなりません。

特に、給与制度については、これまでも、全庁的な取組として、人事院勧告制度を尊重することを基本として、適正化はもとより、改善も図ってきたところであり、引き続き、国や県、他都市の動向を踏まえ、適切に対応していく考えです。

なお、協議すべき事項については、協議していく考えです。

2 業務量の増加に対応するため職員を増員すること。

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、平成28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」で、水需要については、水道利用者の節水意識の高揚や、節水型水使用機器の普及に伴う減少が続く一方で、高度成長期以降に整備された大量の水道施設の更新に多額の費用の発生を見込んでいます。

こうした厳しい経営環境の中で、各所属所管の事務の見直しや、直営すべき業務と民間委託を推進すべき業務を精査するほか、再任用職員等の活

用を図るなど、総合的な見地から職員配置に努めていきたいと考えています。

また、一方で、重要施策の推進や利用者に安全・安心な水を安定して提供し続けるため、必要な職種、職場においては、職員数の増員も図る必要があると考えています。

そのため、市長部局との調整を図りながら、適正な職員配置に努める考えです。

来年度についても、限られた人員の中ではありますが、引き続き、所属長はもとより、貴労働組合の意見等も聞きながら、業務実態等を十分に踏まえ、適切な職員配置に努めていく考えです。

### 3 長時間労働是正の観点から、労働時間を適切に管理するとともに、時間外勤務の縮減を図ること。

- (1) 時間外勤務の上限を条例及び規則に明記すること。
- (2) 36協定書の内容変更について、早期に労使協議を行うこと。
- (3) 年休取得5日未満の解消に向けた具体的な措置を講じること。

時間外勤務については、全庁的な取組として、労働基準法36条の規定（36協定）等に基づき、職員の健康の保持・増進や仕事と家庭の両立を推進するとともに、より一層の事務の効率化及び人件費の削減を図るため、縮減に向けた取り組みを進めています。

時間外勤務の上限については、国において、本年2月に人事院規則が改正され、上限時間に関する規定が新設されたところであり、本市水道事業においても、市長部局等と整合を図りながら、整備等を図りたいと考えています。

また、年次有給休暇については、本市水道事業に限らず、全庁的な取組として、市長部局等と調整しながら、取得推進に向け、取組を進めたいと考えています。

### 4 地方自治法及び地方公務員法の改正の趣旨を踏まえ、臨時・非常勤等職員の処遇改善を図るとともに、雇用の安定に努めること。

- (1) 明石市に勤務する臨時・非常勤等職員の実態を明らかにすること。
- (2) 会計年度任用職員制度の新設などの制度移行にあたり、当該職員の勤務・労働条件については、労働組合との交渉・合意に基づき決定すること。
- (3) 法改正の趣旨を踏まえ、臨時・非常勤等職員の労働条件を大幅に改善すること。
- (4) 臨時・非常勤等職員の雇用の安定を図ること。
- (5) 臨時・非常勤等職員が担当している業務内容を検証し、本来、任期の

定めのない正規職員が行うべき業務に従事している場合は、正規職員の配置に改めること。

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きているところです。

会計年度任用職員制度については、2020年4月からの実施に向けて、本年6月末を目途に、引き続き、協議していく考えです。