

平成16年(2004年)6月9日

人員の確保に関する要求について(回答)

水道事業は、独立採算制の公営企業として、絶えざる経済性の発揮により、安全・安定給水の公共サービスを提供し、継続的に利用者のニーズに応えていかなければならないところである。この水道事業の使命は、社会経済情勢また利用者ニーズの変化のなかで、その変化に対応した方法の検証と変革により実現して行かなければならないことは、いうまでもない。

現在、民間事業所においては、極めて厳しい経営環境の下、企業存続のために、雇用調整や給与の抑制など、血のにじむような経営努力を行っている。また、長期のデフレ不況は、回復の兆しが見えるものの、市民生活・事業所への影響は少なくなく、水需要の減少にもつながっているものと見られるところである。

このような社会経済情勢のなかで、本市水道事業は危機的な財政状況を回復し、経営基盤の健全性を確保するため、本年4月に料金改定を行い、市民・利用者に負担をお願いしたところである。水道事業は、この料金改定を、なお一層の経営努力を要請されているものと認識しなければならない。従って、料金改定に際し、市民・利用者にお示した第2次経営改善計画を基本として、経営改善に全力を傾注して行かなければならないところである。

以上を踏まえ、以下のとおり回答する。

- 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。

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、業務量の変化に応じた配置が必要であると考えている。

- 2 「一律人員削減ありき」の「行革」を行わず、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増をおこない、慢性的な時間外労働やサービス残業を早急に解消すること。

冒頭に述べたとおり、現下の水道事業の置かれている状況を勘案すると、職員の定数管理をより一層適正に行うことはもとより、民間委託の推進並びに再雇用職員及び臨時職員の活用などを行うことにより、総人件費を抑制していかなければならない。

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る。

- 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、環境等の民間委託行わず、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。

従来から、公営企業としての経済性の発揮による良質な水道サービスの提供を目標として適正な職員配置に努めており、今後もその考えに変わりはない。

また、民間委託については、業務の効率性・内容等を精査のうえ、実施していく考えである。

- 4 市町合併は上からの強制によるものではなく、あくまでも住民の参加と自主的な意思で決定する事を基本とし、従来の「住民サービス」の維持・充実はもとより、新規業務等の円滑な推進のための人員を正規職員で確保すること。

本市においては、市町合併の予定はない。

- 5 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。同時に、正規職員化にいたる間、賃金・労働条件を大幅に改善し、雇用の安定を図ること。

臨時職員等を正規職員化することはできない。また、勤務条件については、採用事由、期間、形態及び業務内容等に基づいて定めているところである。

- 6 高齢者再任用制度の導入については、一方的導入は行わず、従来からの定年延長や嘱託再雇用制度の拡充を図るとともに、希望者全員の雇用確保、定数のありかた、賃金・労働条件、職種・職務内容など、労使協議・合意に基づき実施すること。

高齢者雇用については、高齢者の知識・経験を活用するとともに、年金制度の改正に伴い、雇用と年金の連携で生活を支えるため、希望者の雇用確保を図ることを基本目的と考えているが、高齢者雇用を含む職員の採用・配置については、管理運営事項である。なお、新再任用制度については、引き続き協議していく考えである。

- 7 業務の研修や事務の習得を理由とする県など他団体への出向・派遣をおこなわないこと。また、国や県からの「天下り」人事も行わないこと。併せて本問題について労使協議を行ない、その結果を尊重すること。

県等への派遣については、事業の執行上必要な場合或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、今後とも慎重に対応していく考えである。

平成 16 年（2004 年）6 月 9 日

## 単組独自要求に対する回答

- 1 業務量に見合った人員配置を行うとともに、退職者については、正規職員で補充をすること。

（回答）

職員配置は、水道事業の目的を実現するためのものであり、その配置に当たっては、事業の効率性と利用者サービスの向上を目標としなければならないことはいうまでもないところである。

したがって、水道事業を取り巻く状況の変化に常に対応し、業務の絶えざる見直し、業務量の継続した精査のなかで、再雇用職の活用等も十分に考慮し、総合的な観点から、その適正な配置に努めていきたい。

- 2 来年度の人員配置について、各課ごとに協約を締結すること。（臨職を含む）

（回答）

職員配置については、昨年度も回答したとおり、管理運営に属する事項であり、協約の対象ではない。

- 3 水道事業における、中長期の人員計画と再雇用についてもひきつづき組合と十分に協議すること。

（回答）

昨年度、財政計画期間（平成 16 年度～19 年度）の職員配置計画について、第 2 次水道事業経営改善計画の一環として、その内容を説明したところである。水道事業は、この計画を基本として、その実現に全力を傾注する考えであり、職員配置については、前記 1 で、回答している考え方であるが、労働条件にかかわる点については、引き続き協議していきたい。