

【自治労明石市水道労働組合への回答】

平成 20 年 6 月 19 日

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。

〔コスト削減による経営基盤の強化に向けて〕

本市水道事業は、経営改善実施計画により着実に経営の改善を図ってきた。また昨年度は、社会環境の変化や直面する様々な課題に対応するため、新たに中期経営計画（平成 20 年度～22 年度）を策定し更なる経営健全化に向け取り組んでいるところである。

しかしながら、ここ数年の給水人口の減少・節水の浸透・大口使用者の減少等により水需要が落ち込み、料金収入は減少傾向であり、この傾向は続くものと考えられる。一方、拡張期に整備した多くの施設が更新時期を迎え、また、震災に備え耐震化が求められるなど支出の増加が見込まれる。

こうした状況の中、水道事業は安心・安全な水を安定して利用者に提供していくため一層の工夫を凝らし、これまで以上に施策の内容を精査し限られた人材の集中と財源の有効投資で健全化を進めなければならない。

特に、人事・給与面においては、職員給与のカットや給与制度の見直しを行い、人件費は減少傾向にあるものの、歳出額においては依然として大きな比重を占めているところであり、なお一層の努力が求められている。

本市水道労働組合にあっては、現下の水道事業の厳しい状況を理解いただき、更なる改善に向けて、ともに努力をお願いしたい。

以上のことを踏まえ、各項目について、次のとおり回答する。

- 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。
- 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配置を行い、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。

- 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、より一層の民間委託の推進や臨時職員の活用などの取り組みにより、退職者不補充を基本に総職員数の削減を図り、総人件費を抑制していかなければならない。

また、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、必要最小限を基本に、業務量の精査に基づく適正な配置が必要であると考えている。

一方、新規・重要事業等については、これまで以上に内容を精査し必要な施策の選択を行い、財源や人材を集中して投資する「選択と集中」の考えを基本に、その推進に対応した職員配置に努めていく考えである。

なお、時間外勤務については、36協定の趣旨に基づき、職員の健康管理及び時間外勤務の適正な管理を行っていく考えである。

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、特に民間とのコスト格差が大きい業務については積極的に実施していく考えである。

- 4 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から定めているところである。

- 5 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、定数のあり方、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に考えている。

なお、新再任用制度については、来年度の導入に向けて、協議すべき事項について早期に協議していく考えである。

- 6 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あるいは人材育成等のためのものであり、今後とも慎重に対応していく考えである。

- 7 基幹的な税財源を移譲しないまま、国の「赤字」を地方に転嫁する地方交付税と補助金の削減に反対し、真の地方自治推進のための「地方財政確立」に尽力すること。

従来から、全国市長会をはじめとする地方六団体が、国と地方の協議の場などにおいて、真の自主・自立の分権型地域社会の実現に向け、国に働きかけており、このたびも、政府の地方分権改革推進委員会の「第一次勧告」に対し、盛り込むべき事項について要請を行ったところである。

【自治労明石市水道労働組合への回答】

平成 20 年 6 月 19 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)

行政事業の効率化が望まれるなか、水道事業にあっても同様、社会情勢の変化や利用者の要望に適切に対応しながら最良のサービスを提供していかなければならないことは言うまでもない。しかしながら、昨今の給水人口の減少に加え水需要の減少に伴う料金収入の減収、老朽化施設の更新、災害に強い施設への耐震化などに伴う費用の増加で水道事業を取り巻く環境は依然として厳しい状況である。

料金改定や組織改正を行い経営の改善を図ってきたが、今後は、更に健全性の確保に取り組み、利用者サービスの向上を推進することが望まれている。

このようなことから人員配置は、重要な課題である。営業課の欠員補充を含め、適正な配置に努めなければならないと考えている。

また、退職者の補充については、今後導人が予定されている再任用制度との兼ね合いを踏まえながら、業務内容も含めた検討をすべきであると考えている。

- 2 技術の継承のための計画的な人員配置をすること。

(回答)

水道事業において、継承すべき技術が何なのかを見極め、必要性を明確にし、貴重な技術を失うことなく技術の維持向上を図っていかなければならないと考えている。このようなことから、日常業務の中で次の世代へ知識・経験を伝えていくことが重要と考えている。

- 3 平成 21 年度の水道部の体制を示すとともに、協約を締結すること。

(回答)

平成 18 年の 5 課 4 課の組織改正から 2 年が経過した。今年度は、更なる事務の効率及び利用者サービスの向上のため、次年度の水道部の体制を検討して行く。

なお、職員配置については、管理運営に属する事項であり、協約の対象ではない。

4 水道ビジョンなどの水道事業の計画について随時説明するとともに、引き続き組合と充分に協議すること。

(回答)

水道ビジョンは、安全で安心な水を安定して供給し続けるため、平成 23 年度から 10 年の指針として作成するもので、今年度 5 月 1 日に「水道ビジョン策定検討プロジェクトチーム」を結成したところである。今年度は、現状の把握・分析・課題の抽出を行う予定であるが、計画策定に際し内容については、適切な時期に情報提供を行う。

また、労働条件に係わる事項については、協議を行っていく考えである。

5 地公労法上の団体交渉事項については組合と充分協議し協定を締結すること。

(回答)

管理運営事項を除いた労働条件に関することは、地方公営企業等の労働関係に関する法律第 7 条により団体交渉事項とされている。

水道事業では、労働条件に関わることは、これまでも貴組合と協議してきており、今後ともこの方針は変わらないものである。

また、協定については、その内容が重要かつ後日、疑義が生じる可能性のあるものについて、締結を図っていく考えである。

6 水道サービスセンターの将来像を早急に明らかにすること。

(回答)

どの職場においても、業務量に見合った職員の配置がなされるべきと考えている。水道サービスセンターについては、平成 20 年度、21 年度に多くの職員の退職も予定されていることから、早急に業務見直しを行いその内容は、今年度中に示したいと考えている。

7 水道サービス公社の今後についての考え方を示すこと。

(回答)

水道サービス公社は、設立当初、集金業務や検針業務を主な業務としていた。水道事業としても水道サービス公社へ業務委託することにより事業効率の向上を図ってきたところである。

現在の水道サービス公社の業務は、浄配水場の清掃等や水道サービスセンターの受付業務などが主なものとなっており、設立当初からは乖離して

きている。

今後、水道サービス公社の事業内容を精査し、そのあり方について検討していく考えである。

- 8 現在発注している請負業務について、偽装請負の疑いがないか検証し、改善すること。

(回答)

偽装請負については、魚住浄水場 夜間休日運転等業務委託を実施する際に、兵庫労働局で仕様書を数度にわたり確認していただくなど、注意を払ってきたところである。

他の請負業務についてもチェックリストによる確認を行なうなど、法令違反となることのないように、今後とも注意していきたいと考えている。