

平成 21(2009)年 6 月 8 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

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。

本市水道事業は、今年度、事務の効率化及び利用者サービスの向上を図るため、契約事務・工事検査事務の一元化や旧営業課維持係、旧工務課計画係の所属替などの組織改正を行ったところである。

しかしながら、水需要の減少に伴う料金収入の減収、老朽化施設の更新、施設の耐震化など、水道事業を取り巻く環境は厳しく、さらに景気低迷の影響も加わり、今後も一段と厳しい経営状況が続くことが懸念される。

こうした状況のなか、水道事業は、利用者に安心・安全な水を安定して提供し続けるため、一層の工夫を凝らし、経費の削減や事業の見直しなど、将来を見据えた対応を図っていかねばならない。

職員が懸命に職務に励んでいることは認識しているが、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もご理解いただきたい。

また、貴水道労働組合とは十分な協議を重ね、これから共に厳しい状況を乗り越えていきたいと考えている。

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、「政府の新たな追加経済対策」や「県の新行革プラン」に伴う事務事業の増加・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、現下の水道事業の厳しい状況を勘案すると、行政改革を推進し、より一層の民間活力の活用や再任用職員、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、国の追加経済対策など新規・重要事業等については、「緊急対応と将来展望」をキーワードに、財政状況を踏まえながら、必要な施策に財源や人材を集中して投資するという選択と集中の考えのもと、その推進に対応した職員配置に努めていく考えである。

このような状況の下、職員配置については、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。

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うため、今後も労使で検証を行いながら、その縮減に努めていく考えである。

また、民間委託については、地方公共団体として法令遵守の認識のもと、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。また、正規職員化にいたる間「非常勤職員給与ガイドライン」を最低ラインとし、正規職員と同様の改善を行うこと。また、本人の希望にそった継続的・安定的雇用を確保すること。

臨時職員等を正規職員化することはできない。また、昨年、人事院勧告において「非常勤職員の給与決定に関する指針」が示されたが、賃金については、一般職員の給与改定等を基準にして改定してきており、他の部分についても相応に対応しているところである。

雇用期間については、地方公務員法等の法令を基本に、円滑な業務の運営や人材の活用という観点から定めているところである。

- 5 高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため、高齢者再任用制度については、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・合意に基づき導入・実施すること。

公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、雇用と年金の連携を図るとともに、職員が長年培った能力や経験を有効に発揮できるよう、労使協議を踏まえ、本年4月に、再任用制度を導入したところである。

- 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、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。

- 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、国に働きかけているところである。

- 8 独自要求について

回答別紙のとおり

【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 21 年 6 月 8 日

- 1 平成 22 年度の人員体制は、労使で昨年確認した体制に戻すこと。
また、本年度については、現体制の検証をするとともに必要な措置をとること。

(回答)

平成 21 年度の人員体制については、技能労務職の退職者不補充及び契約事務・工事検査事務の一元化などによる職員数の減少を貴組合と確認していたが、予定を上回る減少となった。

これは、2, 300 人体制を目指す市全体の配置を考えた中でのものであり、水道事業といえども行革の対象外となるものではなく、今後もこの減少傾向は続くと考えられる。

このことから、水道事業としては、組織のスリム化に対応できるよう業務内容の見直し、再任用の活用等、より効率的な事業運営に努めていく考えである。

- 2 技術の継承のための人員配置等をする事。

(回答)

技術の継承については、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ねばならないと考えている。このことから、日常業務の中で次の世代へ知識・経験を伝えていく環境づくりを行い、また、職員が積極的に取り組むことが重要と考え、研修計画による資格取得のための講習会や研修への参加を促していく考えである。

- 3 平成 22 年度の水道部の体制について、協約を締結すること。

(回答)

今年度は、更なる事務の効率化及び利用者サービスの向上のため、組織改正を行ったところである。平成 22 年度体制については、今年度の体制について検証を行いながら、より効率的な組織体制を検討していく考えである。

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、引き続き組合と十分に協議をすること。

(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年度からの長期指針として作成するもので、昨年度は、「水道ビジョン策定検討プロジェクトチーム」により、現状の把握・分析・課題の抽出が行われた。今年度は、対策について調査・研究を行い、最も適した解決策を決定し、素案を作成する予定である。計画内容については、適切な時期に情報提供を行う予定であり、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約を締結すること。

(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 水道サービス公社については、業務との関連や退職後の受け入れ先ということから、業務内容の変更等については組合と協議するとともに、今後についての考え方を示すこと。

(回答)

平成20年12月に公益法人改革3法が施行され、5年以内に水道サービス公社についても方向性を決定する必要がある。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、設立当初の集金業務や検針業務を中心にした業務内容からは変化しており、その業務の必要性について精査して行く考えである。