

## [自治労明石市水道労働組合への回答]

平成 18 年(2006 年)1 月 24 日

### 2005 年度賃金・職場改善等に関する要求について（最終回答）

- 1 住民要望に適切に対応するため、業務を見直し、その業務量に見合った配置を行うこと。また、退職、配置転換、その他の原因で生じた欠員については、正規職員で補充すること。

職員配置については、昨年 6 月に人員の確保に関する単組独自要求に対し回答したように、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すること、従って、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なければならない。さらに付言すれば、料金改定を実施し、より合理的、効率的な事業運営を厳しく求められているなか、利用者の要望に適切に対応して行くうえで、職員が真に担うべき業務の見極めと、委託等の方法を併せて考えて行くことが必要であると考えている。

- 2 第三者委託に道を開く水道法改正を口実にした安上がり・責任逃れの委託を行わず、直営で公的責任を果たすこと。また現在委託を行っている事業については、委託の是非について事業の見直しを行うこと。

前項で回答しているとおり、業務委託は水道サービスを提供していくうえでの方法であり、すべての業務の直営形態が、唯一経営責任を果たす方法ではない。事業運営の合理性、効率性を図っていくうえで、業務内容の十分な精査を行い、精鋭職員という人的資源とともに、民間資源の活用を図っていくことは当然のことと考えている。

- 3 来年度の人員配置について、協約を締結すること。（臨職を含む）

職員配置については、昨年 6 月にも回答したとおり、管理運営に属する事項であり、協約の対象ではない。

- 4 明石市水道事業経営改善実施計画並びに明石市行政改革実施計画において挙げられている諸課題について、事前協議制を充分徹底すること。また、協議事項については、組合と合意に達するまでは実施しないこと。

労働条件に係わる点については、従来どおり協議を行う考えに変わりはない。

- 5 5 課から 4 課体制への移行に伴う諸課題について組合と協議すること。

平成 18 年 4 月の現行 5 課体制から 4 課体制への組織再編に当たり、労働条件にかかわる事案については、今後とも協議を行っていく考えに変わりはない。

6 危機管理にかかわる予算を措置すること。

安全・安定給水の事業目的に照らし、緊急性、影響度等を精査・勘案のうえ、予算措置を行い、その対策を講じているところである。平成 18 年度予算編成においても、この考え方を踏まえ、予算案を取りまとめたところである。

7 災害時における職員の出勤計画を定め、周知徹底を図ること。

災害時における職員の出勤計画については、水道部災害対策計画等において定められているところである。

8 アスベストについて、建物での使用状況、業務上の接触の可能性等を明らかにし、危険箇所については対策を講じるとともに、職員（退職者を含む）の健康調査を行うこと。

また、石綿管の取り扱いについては、安全な作業の徹底をはかること。

アスベスト問題については、市民及び職員の健康と安全を第一に、十分な調査及び対策を実施する考えであり、業務上アスベストに接触した可能性が高いと考えられる職員（退職者を含む）については、平成 17 年 12 月に希望者を対象に健康調査を行ったところである。

また、石綿管の取扱いについては、水道用石綿セメント管の撤去作業等における石綿対策の手引き（平成 17 年 8 月厚生労働省）に基づき、安全な作業の徹底を図っていく。

9 各浄水場の職員配置について、職場実態に応じた人員を配置すること。

特に 1 人作業の無いような体制を確立すること。

昨年 6 月にも回答したとおり、各浄水場の職員配置については、適正であると考えている。また、平成 18 年 4 月からの 3 浄水場体制への移行に伴い、明石川浄水場については、伊川谷浄水場職員再配置計画により実施する考えである。

点検等を行う作業人数については、作業内容等により適切な体制が組まれているものと考えている。

10 伊川谷浄水場廃止に向けて生じる業務内容の変更については、組合と協議すること。

これまでと同様、業務内容の変更については、組合と協議していく考えである。

11 伊川谷浄水場廃止によって職員の転職が生じる場合は、組合と協議すること。

地方公営企業等の労働関係に関する法律の定めるところにより、対応していく考えである。

- 12 企業(一表)の中高年層の改善をはかるため5級年限昇格を実施すること。
- 13 企業(二表)の中高年層の改善をはかるため5級年限昇格を実施すること。  
昨年度にも回答しているとおり、給料は職務の内容、職責に基づき支給される  
ところであり、5級職への昇格は任用によるところである。
- 14 企業(二表)の中途入職者の賃金は18歳標準入職を基準とし、完全在職者調整を行う  
こと。  
全市的な基準の中で考えていく。
- 15 副場長の処遇を改善すること。  
職務の級については、職務内容の複雑、困難、責任度等の諸点及び類似職務との  
均衡など総合的に判断し決定しているところであり、現行が妥当であると考えてい  
る。
- 16 交替制職場での連続休暇取得が確保できるように交替勤務体制の充実を行うこと。  
現在の制度が妥当であると考えている。
- 17 施設の改善等に関することについては、別途協議すること。  
協議に応じたい。