

# 明石市公営企業管理者への要求書

自治労明石市水道労働組合

## 2023年 全国現業・公企統一闘争統一要求書

貴職におかれましては、地方自治の確立ならびに健全な地方公営企業の事業推進に向けた日頃のご健闘に敬意を表します。

私たち自治体現業労働者・公営企業労働者は、住民生活に最も密着した公共サービスを担い、自治体行政の推進において重要な役割を果たしています。しかし、私たちの職場の実態は、欠員の不補充や新規採用の抑制などにより、業務量に見合った適正な人員配置がなされず、労働災害や職業病の発生など劣悪な環境になっているとともに「給与制度の総合的見直し」以降、私たちへの賃金水準抑制圧力が引き続き強められています。これら自治体現業・公企労働者に対する圧力は、住民サービスの質の低下を招くとともに、災害時の現場対応が十分にできないという住民の「安心・安全」を脅かす事態を引き起こしています。

新型コロナウイルス感染症に対しては5類感染症に移行しても、感染拡大の恐れがある状況は変わらず、県内で働く現業・公営企業労働者は、市民、住民の生活を支えるため行政サービスを怠ることなく業務に邁進しています。

私たちブロックに結集する現業・公企労働者は、多様な住民ニーズに対応するために公共サービスの拡充と体制を確立するとともに、現業・公企職場の直営堅持、欠員の正規補充、賃金・労働条件の改善などを求めて下記の要求をまとめました。貴職におかれましては私たちの置かれている厳しい実態を十分に把握され、10月13日（金）までに書面により誠意をもって回答するよう要求します。

## 記

### 1. 労働協約締結及び権利確立について

- (1) 施設の統廃合、新・増改築や機構改革、職場体制など全ての労働条件の変更に関することは「事前協議」とし、その「事前協議協定」を締結すること。
- (2) 事前協議事項については組合と十分協議し、労使が合意に達するまでは一方的に行わないこと。また合意事項については現業評議会及び公営企業評議会がある場合は労働協約を締結することとし、ない場合でも文書で確認すること。
- (3) 身分保障やリスク管理等の十分な議論を行ったうえで、労使合意を前提に進めること。
- (4) 災害時における危機管理体制の確立に努めること。とくに職員の出勤基準、労働条件や被災地への派遣など、労使合意を前提に進めること。
- (5) 地方公営企業等の労働関係に関する法律第13条に基づく、苦情処理共同調整会議は必置義務であり、未設置の場合は早急に設置すること。
- (6) 地公法第57条及び条例・規則で使用されている「単純な労務に従事する職員」という差別的言語・表現をただちに廃止することともに、呼称変更を県、国へ上申すること。

### 2. 直営堅持及び人員確保について

- (1) 自治体責任による質の高い公共サービスを実施し、現業職員の技術力やノウハウを継承していくためにも、正規職員の退職・欠員については、会計年度任用職員等ではなく、新規採用による正規職員で完全補充すること。
- (2) 自治体業務の外部委託（指定管理者制度・PFI・市場化テスト・包括的第三者委託）、事業の民営化、地方独立行政法人化、給食センター化・公社化・広域化・一部事務組合化等の拡大を行わず、直営で公的責任を果たすこと。
- (3) 自然災害も含めて緊急出動が必要な業務などについては、危機管理の一環として直営による体制を確立すること。また、夜間・休日などについて職員が拘束されることから

緊急呼び出し手当など諸条件の改善により勤務体制を確立すること。

- (4) 偽装請負など法に抵触する委託や、「臨時的かつ短期的なもの、又はその軽易な業務」という趣旨を逸脱し常用的な業務に対するシルバー人材センター委託については是正すること。
- (5) 再任用制度運用にあたっては、希望者全員の雇用確保、定数のあり方、賃金・労働条件、職種・業務内容などについて労使協議を行い合意に基づき実施すること。また、定年引上げが行われる経過期間の再任用職員は定年延長の賃金水準と均衡のとれた適切な賃金水準を確保すること。
- (6) 労使合意のない一方的な任用替えは行わないこと。
- (7) 恒常的・恒久的業務に従事している臨時・非常勤等職員については正規職員化し、また、会計年度任用職員については、フルタイムを基本とすること。

### 3. 現業差別賃金等の撤廃と改善について

#### (1) 給料表について

技能労務職給料表については、行政職給料表（一）と同水準の給料表を適用すること。

#### (2) 賃金体系並びに賃金決定基準について

①年令別初任給基準制度の改善は次のとおり改めること。

ア 学歴、職種による一切の差別を廃止すること。

イ 18才における基準は行政職高校卒初任給とすること。なお、18才以上は1才ごとに4号給上位とすること。

②「級別資格基準」及び「年限昇格」の改善については、次のとおり改めること。

ア 学歴、職種による一切の差別を廃止すること。

イ 各級の「年限昇格」は行政職高校卒基準と同一とし、在級経験年数によるものとする。

ウ 中途採用者においては加えられる号給を経験年数とし、級格付けを行うこと。

③年令別最低保障制度を確立させ、その水準は35才で標準入職者の賃金の9割を下回らないものとする。

(3) 昇格「改善」については、行(一)給料表適用者と同水準とすること。

(4) 高齢者への定期昇給の抑制・停止措置を行わないこと。

以上の賃金制度改善に伴う完全在職者調整を行うこと。

(5) 人材の育成のため、必要な資格取得のための予算措置を講じるとともに有資格者には資格手当を支給すること。

- (6) 特殊勤務手当の減額・廃止は行わないこと。
- (7) 現業と民間との給与比較については、賃金センサスのデータとの比較そのものが、企業規模・事業所規模、雇用形態、職務・仕事、平均経験年数の相違を無視したものであると認識し、不適切なデータ比較とその公表は行わないこと。
- (8) 人事評価制度については、「職場に差別と分断を持ち込む」制度となることには反対する。なお、賃金等への反映に関しては労使交渉事項であり、十分な協議を行うとともに一方的な導入は行わないこと。

#### 4. 労働安全衛生について

- (1) 労働基準法・労働安全衛生法、その他関係法に違反する職場実態を直ちになくすこと。
- (2) すべての事業場に安全衛生委員会を設置し、月1回の安全衛生委員会の開催や産業医の職場巡視など法令遵守に努め労働安全衛生体制の整備・充実をはかること。50人未満の事業場などで委員会設置が困難な場合は労使対等で運営する「安全衛生協議会」を設置すること。
- (3) 事業主としての安全配慮義務を明確にし、公務中の死亡など不幸な事故が起きないようにするとともに、過重労働の解消など安全衛生に向けての具体的対策を行うこと。
- (4) 浄水場などのピット内作業やマンホール内作業など特定職場に多い、酸欠・硫化水素中毒事故の発生防止の対策を講じること。
- (5) アスベストに対する健康対策を行うとともに、在職者のみならず退職者も含め特別健康診断の対象とすること。
- (6) 熱中症対策として、熱中症対策リーフレット等や予防啓発ビデオ等による熱中症の予防方法や応急手当等を周知するなどの対策を講じること。
- (7) 熱中症予防対策として空調作業服を貸与するなど対策を講じること。
- (8) ハラスメントに関しては、労働者の仕事への意欲や自信を失わせ、精神疾患の発症、労働者の人間としての尊厳や人格を侵害する。あらゆるハラスメントについて、その概念の共有化と認識を労使で深め対策・対応に取り組むこと。
- (9) 2022年の道路交通法改正に伴うアルコールチェックの義務化に関して、当該事業所において法令順守と適切な運用を行うこと。

#### 5. 会計年度任用職員等の労働条件改善について

- (1) 改正地方公務員法および改正地方自治法の趣旨を踏まえ、「同一労働・同一賃金」の実現に向け、会計年度任用職員等の賃金労働条件を改善すること。なお、法改正に伴い、

現行の臨時・非常勤職員の勤務条件に不利益が生じないようにすること。特に現業及び企業会計全部適用職場の会計年度任用職員等も地公企労法適用となることから、首長部局と取扱いが変わることを理解した対応を行うこと。

(2) 会計年度任用職員制度の主旨を十分踏まえ、賃金労働条件については、正規職員との均等・均衡をはかり、臨時・非常勤等職員の処遇改善をすること。また、勤勉手当支給を可能とする改正地方自治法の主旨に基づいた対応を行うこと。

## 6. 職場ごとの諸要求について

### (1) 清掃職場の改善について

①廃棄物行政については、廃棄物処理法・容器包装リサイクル法・家電リサイクル法制定のもと、排出規制も含むダイオキシン対策を強化し、環境保全重視の完全直営で行うこと。

②ダイオキシン汚染・アスベストの職場環境測定と特別健康診断を速やかに行うこと。

### (2) 用務員職場の改善について

①用務員の標準職務内容の明確化をはかること。

②配置数は各職場、正規2人以上とすること。

③学校は避難所となることから、学校を熟知している用務員の防災組織の位置づけを明確にし、救急救命法や消火器ならびに防災物資の取り扱い等の研修を実施すること。

④振動工具・丸鋸・刈払機等の安全衛生教育を実施し、高所作業等安全に作業できる作業環境を整えること。

### (3) 給食関係職場の改善について

①学校給食法にもとづく1960年の旧文部省通知の「調理員配置基準」の抜本改正を県、国へ上申するとともに、調理員の労働実態をふまえた配置基準の改善と正規職員の増員を率先しておこなうこと。

②職場環境の改善、安全衛生の確立をはかること。特に職業病とも言える腰痛、けい肩腕障害、腱鞘炎、手荒れ、冷え性等をただちになくすよう対策をたてること。

③給食関係職場を中心に起こっている「指曲がり症」については公務災害適用をし、根絶に向け、増員及び職場の安全衛生を確立すること。

④環境ホルモンと給食食器の安全問題については、使用中の食器の安全性の確認や有害物質の溶出しない安全食器の検討、更に交換した場合の安全衛生面からの施設改善を行うこと。

⑤喫緊の課題となっているアレルギー対策の充実を図るとともに、職員の加配を行うこ

と。

#### (4) 社会福祉・衛生医療現業職場の改善について

- ①看護助手・調理員などのパート・臨職化、委託を行わず正規職員で対応すること。
- ②病院介護部門への派遣労働者の導入をおこなわないこと。
- ③保育園・病院給食の外部委託をおこなわないこと。
- ④保育園給食調理職場の調理員は、各職場正規2人以上体制とすること。

### 7. 公営企業（上下水道）職場の諸要求について

#### (1) 人員について

- ①水道法ならびに下水道法に基づく工事等の監督員資格を有する職員の配置すること。
- ②委託業務の管理監督は市の責任であり、業務状況をチェックできる人員を確保すること。技術継承をして管理監督ができる職場体制を確保すること。
- ③将来に向けた事業のあり方を明確にし、事業計画に見合った人員配置や人材育成を行うこと。
- ④定年引上げにおいて、水道・下水道職場では、65才まで安全で安心して健康で働き続けられる職場を確保するとともに、技術継承ができるように新規採用を含めた人員配置を行うこと。
- ⑤適正な入札を行うため、一人の職員に権限を集中させず、権限を分散させた人員体制にすること。

#### (2) 事前協議、労働協約について

- ①定数条例見直し、委託導入や拡大に伴う職員の身分変更などは労働条件・就業規則の変更を伴うため、必ず労使交渉を行い、合意形成を図ること。
- ②「経営形態の変更並びに公営企業職場における「広域化」「官民連携」「委託拡大」などの計画については、労働条件の大幅な変更となることが予想されることから、計画立案の段階から協議交渉を行うとともに、労使合意された事項は確認書を交わすこと。

#### (3) 水質検査等について

- ①水道・下水道事業の水質検査については水質の安全確保と運転管理の適正化をはかるため、事業体として責任もてる検査体制を確立すること。
- ②貯水槽水道については飲料水として適正な水であるように公的責任を果たすこと。

#### (4) 受託業者の労働安全衛生体制の確立について

受託後業者の職場についても労働安全衛生体制を確立する必要があることから、受

託業者の安全衛生活動での指摘事項のうち、事業体が行う必要のある施設改善などについては予算措置を行い、改善すること。

(5) 耐震補強計画について

ライフラインは住民の生活に不可欠なものであることから、耐震補強計画は根幹的施設を優先的に実施することとし、特に労働者への安全配慮義務の観点から、有人施設を最優先とすること。

(6) 災害対応マニュアルについて

東日本大震災や西日本豪雨災害等の経験から、事業継続計画（BCP）や災害対応マニュアルなどを現状の人員体制で再検証を行うこと。

## 明石市公営企業管理者への要求書

自治労明石市水道労働組合

### 自治体ライフライン事業 「災害時における危機管理体制の確立」に関する要求書

貴職におかれましては、住民の生活に欠くことのできない地方公営企業の事業推進に日夜ご努力されていることに対して心より敬意を表します。

さて、自治労兵庫県本部公営企業評議会に結集する私たちは、これまで「住民のための地方公営企業政策の確立」にむけ取り組んできました。私たちは大洪水や阪神・淡路大震災という未曾有の災害に直面し、あらためてライフラインの重要性を認識しているところです。

近年多発する集中豪雨災害や台風などの自然災害による甚大な被害は後を絶ちません。改めて自治体ライフライン事業における災害時の危機管理体制の確立が求められています。

つきましては、阪神・淡路大震災及び各種災害時の業務による災害支援などの貴重な経験を踏まえ、地方公営企業の使命として住民生活を守るため、速やかに災害に関する総合的な諸施策を講じられるよう、下記の通り要求します。

#### 記

#### 1. 施設の検証と施策の確立について

- (1)地震あるいは洪水・豪雨及び寒波等々、水道・下水道事業に著しい影響を与える災害を想定し、施設の検証を行い、災害対策マニュアルを策定すること。
- (2)災害に強い施設等の整備に向け、方針を確立するとともに、年次目標を定め具体的諸施策を講じること。

#### 2. 災害発生時の体制について

- (1)災害時における職員の出動計画を定め、周知徹底を図ること。
- (2)災害時を想定した職員の初期活動を確立すること。
- (3)現行の災害対策マニュアルの検討・見直しを図るとともに、災害対策本部の役職体制及び任務分担等について確立すること。



### 3. 災害復旧(基幹施設・管路の復旧・応急供給等)について

- (1)災害時における応急復旧・応急供給活動に関する目標を定めるとともに、具体的実施計画を確立すること。あわせて、応急復旧・応急供給活動の優先順位を定め、合意を図るよう事前の対策を講じること。

### 4. 自治体間等の応援について

- (1)災害時における相互の応援協定を他の自治体及び事業体との間で締結すること。
- (2)災害時において指定工事店や建設業者等から支援を円滑に得られるよう、事前の取り決めをしておくこと。

### 5. 教育・訓練及び広報活動について

- (1)職員に対して災害に関する総合的な研修を系統的に実施すること。
- (2)災害訓練の実施に際しては、職員・住民・企業・関係業者等の参加を図るなど、充実した内容で実施すること。
- (3)災害を想定して、市民の事前対策や災害時の役割を定め、広報などを通じ理解を求めておくこと。

### 6. 被災自治体への派遣をめぐる労働条件について

- (1)派遣先における時間外勤務・休日勤務手当等は、労働基準法を遵守すること。
- (2)派遣者を人選する場合は、本人及び家族の同意の上、職場の合意形成を図ること。また、長期派遣などにより派遣元の業務に支障をきたす場合は、必要な人員を確保すること。
- (3)派遣中の派遣元の本来業務は、職場でフォローする体制を確立すること。
- (4)被災自治体の災害支援に早期に対応できるよう職員研修を行うこと。また、派遣対応マニュアルを策定すること。

### 7. その他

- (1)災害時におけるボランティアの活動について方針を確立すること。
- (2)災害に強い水道・下水道施設整備等に要する費用に関し、国・自治体に対して補助制度の拡大・補助率の改善を求めること。
- (3)健康に配慮した労働形態、その労働形態を除外・軽減する疾病者等の範囲及び検討・決定方法、労働安全衛生体制及び委員会活動のあり方を、災害の程度・規模に応じて決めておくこと。
- (4)災害発生に備えた諸方針の策定にあたっては、労使の検討委員会を設置するとともに、労働組合の参画について積極的に対応すること。

### 8. 単組独自要求について

## 単組独自要求書

2023年10月

### 人員に関すること

1. 2024年度（令和6年度）の水道局の体制について、協約を締結すること。
2. 経営戦略の目標を達成でき、技術の継承、非常時の対応、他都市への応援ができる人員を配置すること。必要な場合は、増員をすること。
3. 各担当・係ごとに現在の業務量に応じた人員を配置すること。
4. 管理職が係員の労働時間の状況を把握し、特定の職員に時間外勤務等の負担が偏らないよう職場環境を整えること。
5. 退職者については、行政職員で補充をすること。
6. 技能労務職員の新規採用をすること。
7. 行政職員に過度の負担がかからないよう、再任用職員・任期付職員等との比率を考慮した人員配置、業務分担をすること。

### 労働協約締結に関すること

8. 事前協議に関する協定に基づき、団体交渉事項については組合と協議をすること。また、地公企労法に基づき、確認事項や妥結事項については文書による協約・協定を締結すること。
9. 災害時における危機管理体制の確立に努めること。職員の出動計画を実情に合わせて毎年作成し、職員に周知徹底すること。被災地への派遣などについては職員の労働条件など労使合意を前提に進めること。
10. 「配水管穿孔監督業務委託」について協議すること。

### 賃金・職場環境に関すること

11. 企業職（2表）賃金については、企業職（1表）の賃金表と同一水準を堅持すること。
12. 以下の施設改善をすること。  
公用車の安全性向上、業務用携帯電話の台数増加 等
13. 被服等について組合と協議すること。