

平成 23(2011)年 6 月 9 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、昨年度、将来にわたり安全・安心な水を安定して供給し続けるための事業方針を定める「水道ビジョン」、長期的な収支に基づく事業計画を定める「水道事業経営計画」を策定し、着実に経営の改善を図っていく所存である。

同計画にも記載しているように、水需要は今後も減少傾向が予測されるなか、老朽化施設・管路の大量更新、耐震化など、水道事業を取り巻く経営環境は、依然厳しい状況である。

職員が日々懸命に職務に励んでいることは、充分認識しているが、本市水道労働組合にあっては、現下の水道事業がおかれている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。
また、任期付短時間勤務職員の任用等については、労使協議・合意に基づき導入・実施すること。

冒頭に述べたとおり、現下の本市の厳しい状況を勘案すると、行政改革を継続し、より一層の民間委託の推進や再任用職員、任期付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、引き続き厳しい財政状況のなかではあるが、「ひとまちゆたかに育つ 未来安心都市・明石」をキーワードに、将来を見据え、市民一人ひとりを大切にしたいきめ細やかな、暮らしを守る施策に全力を注ぐため、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。

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。

任期付短時間勤務職員については、雇用年限等に課題のある臨時職員との置き換えを基本に、職員の任用及び勤務形態の適正かつ多様化を図ることで、公務の一層の能率的な運営の確保を目的とし、昨年度は、事務職を中心に任期付短時間勤務職員を導入したところである。

今年度は、他の職種の新規職員についても、任期付短時間勤務職員の導入を予定しているところであり、協議すべき事項については、十分協議を行い、慎重に対応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。

前段において回答したとおり、地方公務員法上、雇用期限等に課題のある臨時職員等については、基本的に法令等に基づく任期付短時間勤務職員に置き換えていく考えである。

- 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。

本市では、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、平成21年4月から、法令等に基づく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 東北地方太平洋沖地震に伴う職員派遣については、本人と職場の合意を前提とし、職場の人員体制に配慮するとともに、本来業務に支障とならないようにすること。

派遣職員の人選にあたっては、本人の事情に十分配慮するとともに、業務上の都合等も勘案のうえ、本人等の意向も尊重しながら、進めているところである。

- 9 災害支援に派遣される職員の心の健康については、メンタルヘルス対策に配慮するとともに、PTSD(心的外傷後ストレス障害)対策など長期的なケア体制を確立すること。

災害支援派遣職員のストレス対策としては、兵庫県こころのケアセンターから、惨事ストレス対策の基礎知識や相談機関についての情報提供があり、これらの情報を掲示板へ掲載したところであるが、あらためて、該当の所属長や職員に対して通知を行う予定である。

また、定期的な健康診断やストレス診断の結果に基づく保健指導等の中で、派遣による心身の健康被害に留意していく予定である。

10 独自要求について

独自要求に対する回答は、別紙のとおりである。

【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 23 年 6 月 9 日

1 工務課に土木職員を増員すること。

(回答)

老朽管更新・受託工事などによる事業量の増加は理解している。引き続き土木職員の増員に努めるが、市全体として土木職が不足しており、容易に増員できる状況ではない。そのため、工務課の業務全体について、業務の効率化や人員配置に応じた業務内容の見直しを検討する必要があると考える。

2 水道ビジョンでは、10年後には14人の削減が計画されているが、一方で業務量も増加することが考えられる。年度ごとの業務内容などを考慮し人員配置を考えること。

(回答)

水道ビジョンで、目標として掲げている10年後の65名の職員定員数は、今年度の73名体制から8名減少になる。これは、従来からの技能労務職の退職者不補充の継続を基本に、業務量の精査に基づき、目標達成に努めていく考えである。

水道事業を取り巻く環境は、依然として、厳しいものがあり、今後も総人件費削減に向けて、行政改革の取組みを継続して行う必要があると考える。

このことから水道事業としては、業務内容の見直し、再任用職員や任期付職員など多様な活用を図りながら弾力的な職員配置を行う必要があると考えている。

3 事業閉鎖に伴う交通部職員の受入れを含め、現業職場の将来展望について真摯な労使協議を行うこと。

(回答)

交通部職員の受入れについては、水道事業における業務内容を勘案し、適正配置について検討すべきものと考えている。

4 フルタイムの正規職員に過度の負担がかからないよう、任期付職員との比率を考慮し人員配置を行うこと。

(回答)

総人件費の削減のため、業務内容や業務量の精査を行い、再任用職員や任期付職員の活用に努めているところである。

今後も、円滑な事業の推進に配慮しつつ、効率的かつ適正な配置に努めていく考えである。