

平成 23(2011)年 10 月 18 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2011 年全国現業・公企統一闘争統一要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

水道事業は、経営改善実施計画により経営の改善を図った結果、平成 19 年度には、累積赤字を解消するまでに至り、平成 23 年度からは、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、先を見越した経営戦略やより一層の工夫による更なる経営改善に向け、取り組んでいるところである。

しかし、水需要については、人口の減少・節水の浸透などにより落ち込み、料金収入は漸減の見通しであり、厳しい経営状況が続くことが懸念される中、老朽化施設・管路の大量更新、耐震化が求められるなど課題も多く、支出の増加が予想される。

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、回答する。

## 2011年全国現業・公企統一闘争統一要求書に対する回答

(平成23年10月18日)

### 1 直営堅持及び人員確保について

- (1) 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・PPP）、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。

包括的第三者委託等水道事業の運営諸形態については、他事業体の動きを注視しつつ、利用者サービスの向上、業務効率の向上並びにコスト削減効果について十分な研究を行っていく考えである。

また、業務委託については、人員削減のみを目的とするものではなく、利用者サービスの向上を図るという観点を踏まえながら、直営で行う業務と民間活力を活用する業務を選別する必要があると考えている。

- (2) 退職などによる欠員は正規職員で補充すること。

欠員補充については、業務内容を勘案したうえで、民間委託の活用や再任用職員等の活用を含め、総合的に検討すべきものと考えている。

- (3) 住民ニーズに対応する体制を確立するためにも人員配置については労使協議を行うこと。

職員配置等の業務執行体制については、事業者の責任において整備していくものであり、業務内容等を精査のうえ、業務量に応じた配置をしていく考えである。

- (4) 市町合併にともない、住民生活に直結する現業・公企職場の切捨ては行わず、臨時、非常勤、広域・一部事務組合職員等の雇用継続をすること。

上記については、当事業体に該当しないものである。

- (5) 高齢者再任用制度の導入については、正規、臨職等の削減とならぬよう、従来からの定年延長や嘱託再雇用制度の拡充を図ることを基本に、再任用職場の確立とあわせて労使協議・合意をつくすこと。

再任用職員の活用については、全市的な事案として協議を進めていきたいと考えている。

- (6) 緊急出動が必要な業務などについては自然災害も含めて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・休日などについての勤務体制が確立できない場合は緊急呼び出し手当・待機手当などによって待遇改善を行うこと。

現在、夜間・休日の緊急修繕業務については、委託契約に基づき、業者が対応しているが、これまで目立ったトラブルは生じていない。直営で緊急修繕に対応するためには、宿日直が必要となることから、直営体制に戻すことは考えていない。

また、緊急呼び出しについては、緊急出勤手当を設けている。

- (7) 労使合意のない一方的な任用替えは行わないこと。

平成 18 年度から 20 年度の 3 年間は、職種変更制度により労使合意のうえ任用替えが実施されていたが、21 年度より任用替えは行っていない。

- (8) 法に抵触する委託や、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。

業務委託を行う上においては法に則り実施しているところであるが、法に抵触する疑いがある場合は、市長部局との整合を図りながら、是正に努める。

- (9) 「集中改革プラン」等による人員削減の回復と業務量に応じた適正な定数を確保すること。さらには激甚災害時対応なども考慮した人員配置を行うこと。

職員定数については、従来からの技能労務職の退職者不補充の継続を基本に、今後も総人件費削減に向けて、継続して取り組む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。

また、災害対応については、職員が減少する中、昨年度より、「兵庫県水道災害応援に関する協定」東播磨ブロック間での災害訓練を実施するとともに、「兵庫県」、「神戸市」と相互応援協定を、「明石市管工事業協同組合」、「第一環境株式会社」とは応援給水の協定をそれぞれ締結し、より強い危機管理体制を構築していく。

## 2 労働協約締結について

- (1) 施設の統廃合、新・増改築や機構改革など全ての労働条件の変更に関するものは「事前協議」とし、その「事前協議協定」を締結すること。

施設の統廃合等は、管理運営に属する事項である。

また、労働条件に関することは、従前から「事前協議に関する協定」に基づき事前協議を行なっているところである。

- (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文書で確認すること。

事前協議事項については、事案の目的についての十分な共通認識を図り、合意に向け努力する考えである。また、文書確認については、従来も行っているところである。

- (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。

管理運営事項を除いた労働条件に関することは、従来から貴組合と十分協議を行い、労働協約の要件を満たした書面の取り交わしをしており、今後もこの方針に変わりはない。

- (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、労働条件や被災地の派遣など、労使合意を前提に進めること。

危機管理に関する取組みとして、危機管理職場リーダー会議において策定した「新型インフルエンザ対策危機管理計画」及び「明石市水道部危機管理計画」に基づき体制整備するとともに、災害時における応急復旧・応急給水活動の目標設定や優先業務の設定についても、大規模な地震災害発生時の継続業務を洗い出し、検討を行っているところである。

また、職員の出勤基準、労働条件や被災地の派遣に関することは、市長部局との整合を図りながら、対応について検討していく必要があると考えている。

### 3 時短・週休2日制について

- (1) 早期に年間労働時間 1,800 時間を達成すること。  
勤務時間は、現行の週 38 時間 45 分が妥当と考えている。
- (2) 時間外・休日勤務縮減に向けて、36 協定の中身の一層の見直しを行うこと。  
また、協約未締結の場合は労基法違反であり、早急に協定を締結すること。

労働基準法第 36 条の協定については、労使合意のもとに締結しているところである。

- (3) 交替制職場では最低月2回の土、日の連続休日を含む4週8休制を実施すること。

住民ニーズに対応する体制を確立するとともに、いき過ぎた人員削減を見直し、今回の震災を教訓にして災害時対応も考慮した人員配置について労使協議を行うこと。

月2回以上の連続休暇を含む4週8休制とする勤務形態については、確保しているが、月2回以上の土、日曜日の連続休暇については、職場内の意見に配慮した結果、現状として、一部の職員のみが取得している。

しかし、今年度より鳥羽浄水場に、「夜間運転等業務委託」を実施したことに伴い、職員の交替方法を見直すことにより、対応可能であると考えます。

職員配置等の業務執行体制については、事業者の責任において整備していくものであり、業務内容等を精査のうえ、業務量に応じた配置をしていく考えである。

- (4) 時間外勤務の時間単価の算定基礎には、分母については労基法に基づき「実労働時間」とし、分子については基礎賃金に「地域手当・特殊勤務手当」などの月額固定支給額を算入する事。

上記については、水道事業体独自で回答できる事項ではない。

- (5) 臨時・非常勤、パート職員や自治体関連労働者の週休2日制導入とそれともなう賃金単価の引き上げを行うこと。

上記については、水道事業体独自で回答できる事項ではない。

#### 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ただちになくすこと。

違法な状態があれば、ただちに改善することは当然であると考えている。

- (2) すべての事業場に安全衛生委員会を設置すること。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。また、年間の事業計画を策定すること。

労働安全衛生法に基づき、水道部安全衛生委員会を設置している。

年間の事業計画については、年度当初の安全衛生委員会に諮り、承認を得ているところである。

- (3) 業務上の傷病については、使用者責任を明らかにし、法定外給付として死亡災害 3,000 万円（自賠責横並び）の補償制度をもうけること。

地方公務員災害補償制度以外の給付制度は考えていない。

- (4) 明石市における転落事故などの不幸な事故が再び起きないように、事業主としての責任を明確にするとともに、安全衛生に向けての具体的対策を行うこと。

公務上の事故については、その発生を未然に防ぐために、安全衛生委員会において、職場巡視などを行っているところである。また、職場で事故が発生した場合には、各課において災害再発防止検討会を開き、事故防止に努めているところである。

- (5) 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。

上記については、必要な職員に対し、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習を受講させ、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者として職場に配置することにより、事故防止を図っている。

- (6) 職場のアスベスト使用状況、対策状況を明らかにし、在職者のみならず、退職者も含め健康診断の対象とすること。

平成 19 年度から健康診断において全職員に胸部エックス線の直接撮影を行っており、退職者についても、石綿管の切断作業等に従事した者及びアスベストが使用されていた施設に勤務したことのある者で、希望する者について、職員と同じ検査を実施している。

## 5 現業差別賃金等の撤廃と改善について

## 6 権利確立、労働諸条件の改善について

## 7 職業差別撤廃について

## 8 臨時職員等の労働条件改善について

## 9 職場ごとの諸要求について

上記 5～9 については、水道事業体独自で回答できる事項ではない。

## 10 政策要求について

- ① 水道法ならびに下水道法に基づき、業務量に見合った監督員等の資格を有する職員の配置を行うこと。そのためにも整備計画の策定はもとより、計画にみあった人材育成も行うこと。

監督員等の資格を取得するには、一定期間の従事年数が必要であることから、人事異動の期間については、考慮する必要があると考える。また、「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」制定により、水道法が一部改正されることに伴い、布設工事監督者の資格等参酌して条例で規定することとなるため、関係例規等を整備するなかで、業務内容を勘案した資格年限等について、検討していく考えである。

- ② 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、事業体として責任のもてる検査体制を確立すること。

水質検査については、平成 22 年度より民間委託を実施しており、検査制度と信頼性を確保するため厚生労働大臣登録検査機関であり、緊急の検査依頼に迅速に対応できる機関を選定している。また、事業体の責任において水質の安全性が確保できる体制とする考えである。

- ③ 業務委託業者の管理監督は市の責任であり、業務状況をしっかりチェックできるだけの人材確保は重要であることから、管理監督できるだけの技術継承を担保できる職場体制を確保すること。

民間活力の活用が拡大するに伴い、それらを管理監督できる体制の重要性は増大してくると考える。職員数が漸減する中、人事異動等により業務に問題が生じることのないように、経験が必要とされる業務については、実地訓練を行うなど、能力向上を図りたいと考えている。

- ④ 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、特に有人施設については労働者への安全配慮義務の観点からも優先すること。

また、今回の震災の経験からあらゆる災害に対する体制整備の確立と、現行の災害対応マニュアルなどの再検証を行うとともに見直しについては労使で協議すること

耐震補強工事の実施については、平成 23 年度からの「明石市水道事業経営計画」に基づき、配水場を順次実施していく考えである。

また、「新型インフルエンザ対策危機管理計画」及び「明石市水道部危機管理計画」を策定し、職員の異動など現状の職員配置に応じ、随時、見直しを行っている

る。

- ⑤ 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。

水道法及び水道条例に基づき、衛生行政との連携のもとに適正管理についての指導等に努めているところである。

- ⑥ 合成洗剤は人体に有害であると同時に、水質汚染の原因でもあることから、職場で石ケンへの切り替えを進め、家庭でも切り替えをPRすること。

水源水質の保全の必要性については承知しているが、上記事項は、水道事業が押し進めていくべき事項ではないと考えている。

- ⑦ 地域水道ビジョン策定にあたって広く市民・職員の声を反映できるものとし、拙速な策定・公表とならないようにすること。

水道ビジョンは、昨年度に学識経験者や一般公募の市民を委員として含めた「明石市水道ビジョン検討委員会」を設置したうえで、策定している。

- ⑧ 下水道事業をめぐる現状を把握し、今後の下水道事業のあり方を再検討すること。

また、汚水設備の新規整備や今後の下水道事業の将来計画などについて、積極的な情報公開を行い、住民が参加して意思決定できる場の確立を行うこと。

上記については、当事業体に該当しないものである。



**【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 10 月 18 日)

**1 退職者については、正規職員で補充すること。**

(回答)

欠員補充については、業務内容を勘案したうえで、民間委託の活用や再任用職員等の活用を含め、総合的に検討すべきものと考えている。

**2 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による土木職員の増員の必要性については、理解している。市全体として土木職員が不足しており、容易に増員できる状況ではないが、引き続き土木職員の増員に努めていきたいと考えている。

**3 技術の継承のための人員配置等をする事。**

(回答)

水道事業において継承すべき技術を精査し、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ことから、今年度より各職場の実態に応じて担当係長を配置し、技術の育成に努めているところである。

職員数が漸減する中、人事異動等により業務に問題が生じることのないように、経験が必要とされる業務については、実地訓練を行うなど、能力向上を図りたいと考えている。

**4 再任用制度について職場実態を精査し、検証する体制を確立すること。**

(回答)

水道部にあっては、昨年度より、再任用職員を配置したところであるが、業務内容等を精査しながら、適正な配置等について、取り組んでいく考えである。

**5 2012 年度（平成 24 年度）の水道部の体制について、協約を締結すること。**

(回答)

平成 24 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。

6 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。

（回答）

技能労務職員の給与については、同種の民間企業の従事者に比べ高額ではないかとの厳しい批判があるところであり、明石市では、平成20年3月に「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針」を策定し、公表したところである。

引き続き、市長部局との整合を図っていかなければならないと考えている。

7 「明石市水道ビジョン」や「明石市水道事業経営計画」について、引き続き組合と協議をすること。

（回答）

水道事業については、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た「明石市水道ビジョン」、長期的な収支に基づく事業計画を定めた「水道事業経営計画」に基づき、着実に経営の改善を図っていく所存である。

また、事業方針等の進捗を管理するうえで、労使協力は不可欠と考えており、労働条件にかかわる事項については、協議を行っていく考えである。

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すること。

また、地公労法に基づき、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。

（回答）

地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条の規定により団体交渉事項とされている、管理運営事項を除いた労働条件に関することは、従来から貴組合と十分協議を行い、労働協約の要件を満たした書面の取り交わしをしており、今後もこの方針に変わりはない。

9 安易な上下水道の統合を行わないこと。

（回答）

上下水道の統合については、現在、国において予定されている公営企業会計制度の変更時期にあわせて、行うことが効率的であるため、それまでの間については、両部連携による業務の効率化や、各々の組織のスリム化に取り組むべく、検討しているところである。

今後についても、個別課題を抽出したうえで、庁内全体で議論を重ねるとともに、部内においても、統合に向けての体制整備など十分な検討を行う考えである。

10 地方公営企業法における資本制度や地方公営企業会計制度の見直しにあたっては、借入資本金の取り扱い等について、地方公営企業の将来にわたる経営に支障が生じないように条例整備等、対策を講じること。

(回答)

資本制度の見直しについては、「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」制定により、地方公営企業法が平成24年4月に一部改正されることに伴い、関係例規等の整備について、検討しているところである。

また、地方公営企業会計制度の見直しについては、借入資本金の貸借対照表への計上方法の変更やみなし償却制度の廃止、キャッシュフロー計算書の作成の義務付けなどの地方公営企業会計基準の見直しなどが、順次、示されているところであるが、詳細については定まっていないため、引き続き、政省令改正に応じ、適宜、関係例規等の整備も含め、取り組むものとして考えている。

11 業務に個人所有の携帯電話を使用させないように、貸与すること。

(回答)

業務時の携帯電話の使用状況などの現状を精査し、必要とされる台数を把握したうえで、適正な配置台数について検討していく考えである。

12 事業閉鎖に伴う交通部職員の受入れに際しては、交通部職員の配置希望や職場の状況などを踏まえて協議すること。

(回答)

交通部職員の受入れについては、当該職員の配置希望とともに、水道事業における適性を含め、十分に検討をしたうえで配置すべきものと考えている。

13 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た人員配置をすること。

(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、業務内容に応じた再任用職員等の勤務形態について精査し、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。

#### 14 被服貸与規程の見直しを行うこと。

(回答)

現行では、作業服については、水道事業被服貸与規程に基づき、適正に貸与しているところであるが、事務服については、行政改革の取り組みの一環として、平成19年度から廃止している。

今後も厳しい経営環境が予測されるなか、事務服を貸与することについては、考えていない。

#### 15 祝日の時間外勤務の対応を見直すこと。

(回答)

日曜日及び土曜日が週休日でない職員にあつては、5月・9月・11月の国民の祝日に関する法律に規定する休日が多い月など、振替が困難と所属長が判断した場合、休日勤務とすることができるものとして貴組合と協議し、確認している。

今後は、上記以外の職場との公平性や次年度以降の勤務体制も考慮したうえで、水道部としての休日勤務の取り扱いについて検討していく考えである。

## 【自治労明石市水道労働組合への回答】

### 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」に関する要求書に対する回答

(平成 23 年 10 月 18 日)

明石市水道事業では、危機管理に関する取組みとして、危機管理職場リーダー会議において事件事例等を検証し、教訓として今後に生かす取り組みを行っている。

当会議において策定した「新型インフルエンザ対策危機管理計画」及び「明石市水道部危機管理計画」については、職員の異動など必要に応じ、随時、見直しを行っている。

また、災害時における応急復旧・応急給水活動の目標設定や優先業務の設定については、大規模な地震災害発生時の継続業務を洗い出し、検討を行っているところである。

職員数が減少する中、事故や災害時に、他市町や水道業者の応援無く対処することは困難であることから、昨年度より、「兵庫県水道災害応援に関する協定」東播磨ブロック間での災害訓練を実施するとともに、「兵庫県」、「神戸市」と相互応援協定を、「明石市管工事業協同組合」、「第一環境株式会社」とは応援給水の協定をそれぞれ締結している。これらの協定についても、災害に関する備えが万全であるかの検証を行いながら、随時見直しを行う。

本年発生した東日本大震災や台風 12 号による水道施設への甚大な被害等を踏まえ、昨年度に策定した「明石市水道事業経営計画」のなかで掲げている施設の耐震化推進や管路の耐震化など、前倒しで実施可能なものについては、重点的に予算措置するなど、より強い危機管理体制を構築していく。