

平成 25(2013)年 3 月 13 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2013 春闘要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

1 年間を通じた基本的な労使関係のルールを確立し、妥結結果の書面協定化を行うこと。

地方公共団体における労使交渉等については、地方公務員法及び労働諸法令の定めるところにより、適正に対応しているところです。

今後も引き続き、国における法改正の動きに注視しつつ、適切な対応に努めていく考えである。

2 賃金・労働条件の維持・改善に努めること。

給与水準の設定にあたっては、人事院勧告の趣旨を尊重し、国家公務員の給与等との均衡を考慮するとともに、国において示された考え方である地域の民間給与水準の反映に努めていく必要があると考えています。

昨年度の地域手当に続き、このたびは退職手当の引き下げと、職員には負担をお願いすることになりましたが、引き続き、継続協議となっている特殊勤務手当の見直しについて、できるだけ速やかに、かつ、丁寧な協議を行う考えです。

3 雇用と年金の接続に向けた制度の確立・改善につとめること。

本格的な高齢社会を迎える中、公的年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げを踏まえ、職員が長年培ってきた能力や経験を活用するとともに、60歳代前半の生活を雇用と年金の連携によって支えていくため、平成21年度から、従前の嘱託制度に替えて、地方公務員法に基づく再任用制度を導入しているところです。

このたび、公的年金（比例報酬部分）の支給開始年齢が段階的に引上げられ、平成25年度の定年退職者から、無年金期間が発生することを踏まえ、国において、雇用と年金の接続に向けた制度の検討が行われているところであり、今後、国の動向を注視しながら、適切な対応に努めていく考えです。

4 人員の増員・確保を行うこと。

現行の行政改革実施計画に掲げる総人件費5%削減の数値目標は、財政健全化のための至上命題であり、職員配置においても、引き続き、民間委託の推進及び再任用・任期付職員の活用等により、総職員ベースでは削減に取り組まなければなりません。

しかしながら、水道事業の重要施策の推進や市民サービスの維持向上のため、必要な職種については、職員数の増員も図る必要があると考えています。

そのため、老朽管更新による事業量の増加を勘案した土木職員の増員や今年度、欠員となった営業課正規職員の補充に努めていく考えです。

また、本市水道事業においても、他事業体と同様に、年齢構成に偏りがあることから、市長部局との調整を図りながら、人事異動等により、業務に問題が生じることのないよう、適正な配置に努めていく考えです。

今後も、厳しい財政状況の中ではありますが、引き続き、適宜適切な人材の確保に努めていく考えです。

5 臨時・非常勤等職員の処遇改善に努めること。

臨時職員等の勤務条件は、採用事由、期間、形態及び業務内容等から定めているところであり、賃金等については、一般職員の給与改定等を基準にして改定するとともに、近隣他都市との均衡も考慮しながら改善してき

ているところです。

なお、平成22年度から、現行制度の雇用期間等の課題を踏まえたうえで、順次、法令等に基づく任期付短時間勤務職員への切り替えを進めており、より安定した雇用の確保や勤務条件面の改善を図っているところです。

また、勤務形態及び業務内容等から、任期付短時間勤務職員への切替えが困難な職場・職種については、関係法令に基づく、より適正な制度運用を図るため、平成24年度から、新たな臨時的任用制度を導入しています。

6 公共サービス基本条例・公契約条例・入札制度改革など公共サービス基本法にのっとりた施策を推進し、公共民間・中小の労働条件の底上げをはかること。

公共サービス基本法の趣旨を踏まえ、事業委託等における委託契約等の締結にあたっては、労働諸法令の遵守を盛り込み、従業員の労働条件が公正な労働基準を下回ることがないように指導に努めているところです。

なお、労働諸法令に重大な違反をしている者については、明石市指名停止基準の規定により、指名停止措置を行い、一定期間入札から排除できるようにしています。

また、公契約条例については、国の動向を見極めながら、調査・研究をしていく考えです。