

平成 28 年(2016)年 3 月 17 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2016 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 賃金・労働条件の維持・改善に努めること。

このたび、地域手当のさらなる適正化及び平成 26 年度の人事院勧告に基づく給与制度の総合的見直し等について、平成 28 年第 1 回定例会（3 月議会）に、給与関係条例の改正案を提出したところです。

今後も、給与制度等については、国公準拠を基本とすべきであると考えています。

2 雇用と年金の接続に向けた制度の確立・改善に努めること。

本市では、昨年度から、国家公務員の取り扱いに準じ、定年退職者が再任用を希望する場合、無年金期間を含む年度は、分限免職相当となる者等を除き、全員を雇用することとしています。

なお、平成 28 年度には、公的年金の支給開始年齢が 62 歳に引き上げられることに伴い、フルタイム勤務を希望する者が増加することが予想されることから、国において、雇用と年金の接続のための必要な措置について検討が行われてきましたが、昨年 12 月の閣議において、引き続き再任用制度で対応することが適切との方針が決定されたところであり、地方公共団体においても、本方針を踏まえ、地域の実情に応じ、再任用により対

応することが、国から要請されました。

こうしたことから、本市水道事業においても、市長部局との整合を図りながら、今後の国家公務員等の動向を注視していく考えです。

3 人員の増員・確保を行うこと。

水道事業の経営状況は、料金収入については、今後も引き続き減少する見込みである一方、施設更新などによる多額の経費などが見込まれています。

こうした厳しい経営環境の中で、職員配置については、一層の民間委託の推進及び再任用職員等の活用などを図るとともに、重要施策の推進や利用者に安心・安全な水を安定して提供し続けるため、必要な職種、職場において増員を図るなど、総合的な見地から検討する必要があると考えています。

そのため、全庁的には、年次的・計画的な職員採用を行うとともに、新卒者を中心に若手を確保することで、職員の年齢構成や技術・経験の継承等を踏まえた取り組みを進めていることから、業務量を十分に精査した上で、市長部局と調整を図りながら、適正な職員配置に努める考えです。

4 臨時・非常勤等職員の処遇改善と雇用の安定に努めること。

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いるところです。

こうした中、全庁的な取り組みとして、臨時職員の雇用について、従来、原則3年で雇い止めとなっていました。平成22年度より、任期付短時間勤務職員及びこれに準じた新たな臨時職員の制度を順次導入し、公募試験を経ることになりますが、継続した雇用ができるよう、改善を図ってきたところです。

また、給与についても、正規職員が引き下げられる場合でも、一定の水準を確保するなどの配慮を行っています。

さらに、新年度からは、本年度の正規職員の給与改定に準じ、臨時職員等のボーナスの支給月数及び賃金の引き上げを行うほか、任期付短時間勤務職員及び新臨時職員においては、昇給制度の導入、日額制から月額制への変更など、給与制度の見直しを予定しています。

加えて、休暇制度等については、新臨時職員において、任期付短時間勤務職員に準じた改善を行うとともに、福利厚生面においても、職員の健康

の維持・管理を図るため、来年度、人間ドック助成の拡充を図る予定です。

5 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、平成28年度からは、公共サービス基本法と同じ趣旨のもとで「労働者の適正賃金及び適正労働環境の確保のための入札制度改革」を行うこととしています。