

平成 28 年 (2016 年) 10 月 17 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2016 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、平成 23 年度からは、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、より長期を見据えた事業経営を推進し、経営の健全性確保に向け、取り組んでいるところである。

しかしながら、収入については、今後も水需要の減少に伴う料金収入の減収が予測される一方で、支出については、老朽化施設・管路の大量更新、耐震化などを予定するとともに、水道事業を取り巻く状況の変化もあることから、経営方針等について検証する必要が生じたため、平成 26 年度に外部委員による「明石市水道事業の今後のあり方懇話会」を設置し、昨年度には、経営面を主とした提言を受けている。

現在、当該提言を踏まえ、水道水を将来においても安全、安心、安定かつ効率的に送り続けるための方策等について、部内職員からなる策定委員会を立ち上げ、経営戦略の策定に取り組むとともに、当該戦略策定に併せ、経営計画の見直しを予定するなど、長期を見据えた取り組みを進めているところである。

なお、長期的に安定した経営基盤を構築していくために、さらなる経費の削減が至上命題となっているが、貴水道労働組合とは十分な協議を重ね、できることから着実な改善を図りたいと考えている。

以上のことを踏まえ、各項目について、回答する。

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）、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、経費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った観点から踏まえながら、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) 住民生活に直結する現業・公企職場の切り捨ては行わず、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、原則、正規職員で補充することが第一に、再任用職員、任期付職員の活用や、直営すべき業務と民間委託を推進すべき業務を整理するなど、総合的に検討し、配置していく考えである。

- (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) 高齢者再任用制度の運用を速やかに行うこと。制度導入・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・業務内容などの労使協議を行い合意に基づき実施すること。

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。

- (5) 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。

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おり、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、緊急呼び出しに対する緊急出勤手当を含めた特殊勤務手当については、市長部局において類似する業務に対する支給状況を踏まえ、平成26年6月末日をもって廃止したところである。

なお、来年度については、明石川浄水場における平日夜間・休日時の軽故障時以外の緊急時対応についても委託化し、職員のさらなる負担軽減を図る考えである。

(6) 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。

(7) 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。

また、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も、業務形態を精査しながら、適宜、是正に努める考えである。

(8) 「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防災計画に対応できる人員配置に向けて労使協議を行うこと。

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、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、「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、連携強化に努めるとともに、「水道部危機管理計画」に加え、水道部危機管理に関する検討会により本市水道事業が被災した際の業務の継続体制などを定めた「事業継続計画（BCP）」や、「応急給水計画」を取りまとめ、体制整備に努めている。

引き続き、実態に即した災害時等の体制となるよう検証や見直しを行い、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ことは「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現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。

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、交渉時の確認事項や合意事項については、本年6月から協議のうえ、文書確認を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。とくに職員の出動基準、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。

危機管理に関する取組みとして、リーダー会議を設置し、「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」（以下「危機管理計画」という。）を策定している。

また、平成25年度には、危機管理計画を補完するものとして、水道部危機管理に関する検討会を設置し、「被害状況に応じた指揮命令系統」、「応急給水計画」及び「事業継続計画（BCP）」の素案を作成している。

危機管理体制については、引き続き、リーダー会議を活用し、災害時の人員配置や各種計画の統合調整等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

また、被災地派遣については、被災地団体のニーズに合わせた支援体制に努めるとともに、派遣職員の人選にあたっては、本人及び所属等の意向も十分に

踏まえながら、進めているところである。

加えて、派遣にあたっては、旅費を含む勤務条件等について、派遣先との十分な調整を行うとともに、複数名の同時派遣や連絡体制の強化など、メンタルヘルス面も考慮した環境整備に努めているところである。

3 労働時間の縮減について

- (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 体制を実施すること。

平成 26 年度から、鳥羽浄水場において、運転等業務の委託範囲を拡大したことにより、原則、土、日の連続休日とする勤務形態については、改善したものと考えている。

- (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を遵守し、分母については「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こと。

市長部局と調整のうえ、平成 25 年 4 月より時間外勤務の時間単価の算出方法を改正し、対応しているところである。

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) 過去の公務中の死亡など不幸な事故が再び起きないように、事業主として安全配慮義務などの責任を明確にするとともに、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。

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、職場巡視などを行い、事故防止に努めているところである。

また、平成 26 年度には外部機関の職場環境改善アドバイザーによる職場巡視を実施し、さらに、昨年度には、公用車事故防止に向けた取組みとして、「安全運転講習会」や「運転適性診断」を実施するなど、さらなる安全衛生対策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、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。

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

水道事業体独自で回答できる事項ではない。

6 権利確立、労働諸条件の改善について

(1) ～ (2) については、水道事業独自で回答できる事項ではない。

(3) 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。

昭和 45 年 5 月に、「明石市水道事業苦情処理共同調整会議に関する協約」を貴組合と締結して以来、見直しを行っていなかったが、市長部局において、平成 24 年度、新たに「明石市技能労務職苦情処理共同調整会議」が設置されたことに合わせ、内容を精査した結果、現行協約を改正し、平成 25 年 3 月に再締結している。

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 7 ～ 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 公営企業（上下水道）職場の諸要求について

① 地方公営企業会計制度の見直しにより、地方公営企業の将来にわたる運営に支障が生じないよう対策を講じること。

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、国より示された地方公営企業会計基準の見直し項目について、関連例規等を整備し、平成 26 年度より実施しているところである。

② 下水道事業の企業会計全部適用への移行を行う場合は、定数条例見直しや労働条件に関わる就業規則作成、職員の身分変更など労働条件の変更伴うため必ず労使交渉を行い、合意形成を図ること。また、企業会計移行は条例改正など多大な業務負担に留まらず、財務会計への習熟が求められるため、必要な人員配置を行うこと。

上記については、当事業体に該当しないものである。

- ③ 公営企業職場では人員削減傾向が続き、事業体独自採用で採用も限られているため、小規模自治体を中心として短期間での人事異動などによって企業体として必要な知識経験の蓄積が困難な実態にあります。水道法ならびに下水道法に基づき、業務実態に見合った監督員等の資格を有する職員の配置はもとより、企業会計に精通した職員の配置を行うこと。そのためにも将来に向けた事業のあり方を明確にし、事業実態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」（第2次一括法）制定により、水道法が一部改正されたことに伴い、布設工事監督者及び水道技術管理者の資格を参酌して条例で規定することとなったため、関係例規を改正し、平成25年度より施行したところであり、引き続き、資格年限を考慮した人員配置に努める考えである。

また、企業会計制度については水道事業に従事するすべての職員が習得すべきものであるため、部内研修や外部研修を活用し、職員の知識向上を図りたいと考えている。

なお、本市水道事業の今後のあり方については、前文で述べたとおり、適宜、取り組みを進めているところである。

- ④ 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いるところであるが、検査制度と信頼性を確保するため、平成26年度より、神戸市との業務連携の一環として、職員の育成のため、神戸市が実施する分析業務に職員が参加するなど、広域的な連携を図り、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。

- ⑤ 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。また、委託後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、受託業者との契約では労働安全衛生法の順守を求めるとともに、労使によるチェック体制を確立すること。

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、マニュアル作りや職員の連携を強化し、能力向上を図る機会の確保等により技術継承を行っていきたいと考えている。

また、業者と締結する契約においては、関係法令を遵守した業務履行を求めるとともに、契約締結後も、受託業者との連絡調整を適宜行いながら、適正な業務執行に努めているところである。

なお、委託業務の見直し等により、労働条件に影響がある場合については、今後も、貴組合と協議していく。

- ⑥ 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、東日本大震災の経験から、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、配水場については、施工完了し、現在、配水池や浄水場などの耐震補強についての検討を進めているところである。

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、随時、見直しを行うとともに、災害時の応急給水計画等の素案を作成し、さらなる体制整備に努めているところである。

引き続き、実態に即したマニュアル整備に努め、災害に対する体制を整備する考えである。

- ⑦ 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。

貯水槽設置者への適正管理の啓発や施設の立入検査など、事務の遅れのあるものについては、すみやかに改善を図りたいと考えている。

引き続き、水道法及び水道条例に基づき、衛生行政との連携のもと、指導等の適正管理についての体制整備に努めていく考えである。

- ⑧ 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。

- ⑨ 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」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。

- ⑩ 公表されている「経営比較分析表」を口実に労働条件の切り下げ、安易な民間委託などしないこと。

本市水道事業のあり方や、経営戦略などの長期を見据えた計画については、適宜、取組状況等を貴組合へ情報提供している。

また、民間委託については、直営すべき業務と民間委託を推進すべき業務を整理するなど業務を精査したうえで導入を図っているところである。

なお、労働条件に関する事項については、今後も、貴組合と十分協議をしていく。

【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 28 年 10 月 17 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（以下「リーダー会議」という。）を設置し、リーダー会議において、「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」（以下「危機管理計画」という。）を策定している。

また、平成 25 年度には、危機管理計画を補完するものとして、水道部危機管理に関する検討会を設置し、「被害状況に応じた指揮命令系統」、「応急給水計画」及び「事業継続計画（BCP）」の素案を作成したところである。

引き続き、リーダー会議を活用し、災害時の人員配置や各種計画を統合調整し、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

なお、上記以外に、事故や災害時の部外関係機関との応援体制として、「兵庫県」、「神戸市」とは相互応援協定を、「明石市管工事業協同組合」、「第一環境㈱」とは応援給水等の協定を締結し、連携強化を図るとともに、新たな連携の構築による災害時の体制整備の強化についても、適宜、検討し、災害等に関する体制強化に努めていく考えである。

平成 23 年 3 月に発生した東日本大震災など、災害発生による水道施設への甚大な被害等を踏まえ、これまで、平成 23 年度からの 10 年間の事業計画を定め策定した「明石市水道事業経営計画」のなかで、施設の耐震化推進や管路の耐震化などを掲げ、取り組みを進めてきたが、水道事業を取り巻く状況の変化もあることから、平成 26 年度には、「水道事業の今後のあり方懇話会」を設置し、昨年度には当該懇話会から提言を受け、現在、当該提言に基づき、耐震化などの危機管理に関する事項も含めた水道事業の経営戦略策定や、当該戦略に伴う中期経営計画の策定に取り組み、より強い危機管理体制の構築に努めていきたいと考えている。

【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 28 年 10 月 17 日)

1 2017 年度(平成 29 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 29 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が、次年度体制の考え方については、説明すべき事項は十分説明していく考えである。

2 退職者については、正規職員で補充をすること。

(回答)

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、業務内容を勘案したうえで、業務量に応じた配置をしていく考えである。

また、退職者の補充については、原則、正規職員で補充することを第一に、再任用職員、任期付職員などの活用や、直営で行うべき業務と民間委託をすべき業務を精査するなど、現有の業務体制に支障が生じないように、職員の適正配置に努める考えである。

3 技能労務員の新規採用をすること。

(回答)

技能労務職については、原則として退職者不補充を方針として進めるが、現在、技能労務職を配置している職場については、職員が退職後も引き続き同じ職場でその技術と経験を活用できるよう、再任用職員としての配置に努めていく考えである。

また、現行の技能労務職が行っている業務については、将来的に民間委託を基本とし、業務に支障が生じることのないよう、配慮していく考えである。

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)

水道部にあつては、平成22年度以降、業務内容等を精査しながら、適正な配置等に取り組んでいるところである。

また、平成25年度以降の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、原則、雇用するほか、職員の希望や職の必要性に応じて、フルタイム勤務での配置により、体制整備を図る考えである。

5 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)

全庁的な取り組みとして、人員配置については業務内容や業務量の精査を行いながら、任期付職員の活用に努めているところである。

引き続き、業務内容や円滑な事業の推進に配慮し、任期付との比率を含め、効率的かつ適正な配置に努めていく考えである。

6 下水道部と併任になっている職員の仕事内容について確認すること。来年度以降も併任を継続するか、下水道部と協議し、その内容を明らかにすること。

(回答)

浄水課における浄水場及び配水場等の施設の新設及び改良工事の設計施工業務については、職員の育成と業務の効率化を図ることを目的とし、同種の業務を所管する下水道施設課職員を平成26年度より、下水道整備課職員を平成28年度より、水道部の併任職員として配置し、体制整備を図っているところである。

業務については計画通り進捗しており、引き続き、下水道部との連携を密にし、併任職員による体制を継続する考えである。

- 7 各課の職員構成(企業職・技能労務職・再任用職・任期付短時間勤務職等の人数、企業職については年齢構成も)を示し、課題があれば解決する方法を示すこと。
- 8 各課・係ごとに現在の業務量に応じた人員を配置すること。また、経営計画事業内容及び今後新たに作成する経営戦略の目標を達成できる人員配置を検討すること。必要な場合は、増員すること。
- 9 技術の継承、非常時の対応、他都市への応援ができる人員配置等を行うこと。

(回答)

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、技術の継承や非常時における対応等、業務に問題が生じることのないよう、各課が分掌する事務の見直しや、直営すべき業務と民間委託を推進すべき業務を精査するほか、再任用職員、任期付職員の活用など、総合的な見地から職員配置に努めていきたいと考えている。

引き続き、職場実態に応じ、適宜、体制整備を図りながら、経営戦略や策定予定である中期経営計画に取り組みたいと考えている。

- 10 災害時における職員の出勤計画を実情に合わせて毎年作成し、周知徹底すること。

(回答)

災害時における職員の参集等にかかる実情の確認については、年度毎の早い時期に危機管理職場リーダー会議(以下「リーダー会議」という。)を活用して取組み、部内周知に努めていきたいと考えている。

- 11 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、管理及び運営に関する事項を除いた労働条件に関することは、貴組合と十分協議を行っているところである。

また、交渉時の確認事項や妥結事項については、本年6月から協議のうえ、締結しているところである。

12 災害時における危機管理体制の確立に努めること。とくに職員の出動基準、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。

(回答)

危機管理に関する取組みとして、リーダー会議を設置し、「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」（以下「危機管理計画」という。）を策定している。

また、平成25年度には、危機管理計画を補完するものとして、水道部危機管理に関する検討会を設置し、「被害状況に応じた指揮命令系統」、「応急給水計画」及び「事業継続計画（BCP）」の素案を作成している。

危機管理体制については、引き続き、リーダー会議を活用し、災害時の人員配置や各種計画の統合調整等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

また、被災地派遣については、被災地団体のニーズに合わせた支援体制に努めるとともに、派遣職員の人選にあたっては、本人及び所属等の意向も十分に踏まえながら、進めているところである。

加えて、派遣にあたっては、旅費を含む勤務条件等について、派遣先との十分な調整を行うとともに、複数名の同時派遣や連絡体制の強化など、メンタルヘルス面も考慮した環境整備に努めているところである。

13 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、「技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について」（総務省）に基づき、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、国における同種の職員の給与を参考とし、また、その職務の性格や内容を踏まえつつ、民間の同種に従事する者との均衡にも留意し、市長部局との整合を図りながら、適正な給与制度・運用となるようにしていかなければならないと考えている。

14 施設の改善・被服等について組合と協議すること。

(回答)

分庁舎 2 階会議室及び水道サービスセンターの空調設備などの施設改善については、書類等のスペースの確保や、費用等の課題があるが、改善に努めたいと考えている。

また、被服貸与については、消防本部を除く他部局では統一を図っていることから、異動時の効率化を踏まえ、平成 29 年 4 月から他部局と同一の被服に改めたいと考えている。

なお、実施については、説明すべき事項は十分説明していく考えである。

15 経営計画事業内容の H27 年評価が d、e の内容(5項目)について今後の方針を示すこと。30、40 についての H27 評価について説明すること。

(回答)

現在の経営計画策定から 5 年を経過し、今回の評価を踏まえ、新たに 5 年間の計画期間とする中期経営計画を策定する予定である。

評価が、「d」以下の項目については、今後、中期経営計画を策定する過程において、関係各課と必要性など、協議しながら取り組みを進めたいと考えている。

また、事業内容「30」及び「40」の評価を「a」判定としている 2 項目については、目標に達しているか否かで判定しているものであり、適正な人員配置については、引き続き、検証しながら、今年度中に策定予定の中期経営計画においても、検討する考えである。

16 上下水道部統合についての考え方を明らかにすること。

(回答)

本年 4 月より、下水道事業が企業会計を導入したところであり、導入後の状況を検証した上で、あらためて統合についての方向性等を検討することとしている。