

平成 22(2010)年 10 月 18 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2010 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 20 年度からは、更なる経営健全化に向け中期経営計画(平成 20 年度～22 年度)に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、老朽管や老朽設備の更新、施設の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。

こうした状況のもと、水道事業が、安全で安心な水道水を提供し続け、利用者のニーズに答えていくためには、現在策定中の次年度からの「水道ビジョン」や「水道事業経営計画」に基づき、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た取り組みが必要となっている。

貴労働組合にあっては、現下の水道事業を取り巻く状況を共通理解し、経営改善に向けて、ともに努力をしていただきたい。

以上のことを踏まえ、各項目について、回答する。

## 2010年全国現業・公企統一闘争統一要求書に対する回答

(平成22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った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、民間委託、再任用の活用なども含め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、直ちに是正していく考えである。

## 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 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。

鳥羽浄水場については、現在 365 日、24 時間運転をしており、土、日曜日の連続休暇を含む 4 週 8 休制を実施することは、現勤務形態では困難であるが、別途協議の申入れを行っている「夜間休日運転管理業務委託」の実施により、土日を休日とすることが可能と考える。

- (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（自賠償横並び）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、業務量に応じて監督の方法も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。職員数が漸減し、また人事異動等により技術継承に問題が生じることもあると理解しているが、委託者として業務内容の把握は、当然に求められるものであり、マニュアル作りやOJTを通じての能力向上を図る機会の確保などにより行っていきたいと考えている。

- 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。

耐震補強工事の実施については、配水池、浄水場について平成 23 年度からの経営計画に基づき、順次実施していく考えである。

- 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、水道事業が推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。

地域水道ビジョンは、将来の水道事業の方向性を決めるものであり、それは当然利用者ニーズを反映したものでなければならぬと考えている。

- 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。

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 22 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)

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、業務内容を精査し、業務量に応じた配置をしていく考えである。

また、欠員補充については、民間委託、再任用の活用を含め、検討すべきものと考えている。

2 2011 年度(平成 23 年度)の人員体制は、下記のとおりとすること。

【営業課】 業務内容に合わせた職員配置をすること。

【工務課】 業務内容に合わせた職員配置をすること。

老朽管更新事業増加に伴う土木職員を増員すること。

【浄水課】 私療休暇等、長期休暇時の対応を明確にすること。

(回答)

人員体制については、市全体として 2,300 人体制に向けた取り組みを行っているところであり、来年度も職員数の減少は続くと考えられる。このことから、業務内容の見直し、業務遂行能力の向上など、効率的な事業運営を図ることが必要と考える。

【営業課】 業務内容に応じ、民間委託や部内応援を含め適正な職員配置に努める。

【工務課】 老朽管更新による事業量の増加は理解している。土木職員の増員に努めるが、工務係業務全体について、より効率的な実施方法についても検討する必要があると考える。

【浄水課】 長期休暇時の勤務体制については、柔軟に対応するための組織運営体制を検討し、その対応を明確にしたいと考える。

3 技術の継承のための人員配置等をすること。

(回答)

技術の継承については、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と考えている。別途協議の申入れを行っている「浄水場の今後の体制」でも述べているとおり、夜間勤務を無くし、積極的に OJT を通じた能力向上を図る機会を確保することで、次世代へ知識経験を伝えていく環境づくりを行い、機会あるごとに講習会や研修への参加を促すなど職員のスキルアップを図りたい



と考えている。

#### 4 再任用職場(業務)を確立すること

(回答)

水道部にあっては、今年度より、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、その適正な制度運用等に取り組んでいく考えである。

#### 5 2011年度(平成23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23年度体制については、別途協議の申入れを行っている「浄水場の今後の体制」を含め、適切な時期に示していきたいと考えている。

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、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。

今後、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 次期水道部中期経営計画や地域水道ビジョンなど水道事業の計画について随時説明するとともに、引き続き組合と協議をすること。

(回答)

将来にわたる水道事業の安定した経営を図るうえで労使協力は不可欠と考えており、両計画内容については、適切な時期に情報提供を行っていく考えである。

また、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をすること。

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)

管理運営事項を除いた労働条件に関することは、地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条により団体交渉事項とされている。

水道事業では、労働条件に関わることは、これまでも貴組合と協議してきており、今後ともこの方針は変わらないものである。

また、協定については、規程等に記載の無い事項及びその内容が重要かつ後日、疑義が生じる可能性のあるものについて、協議のうえ締結を図っていく考えである。

## 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、先行事業体の状況や全庁的なメリット・デメリットを考慮しながら個別課題を抽出したうえで、庁内全体で議論が重ねられていくものとする。なお、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 明石川浄水場の夜間遠隔監視に伴う問題点の検証を行ない、必要な措置を講ずること。また、魚住浄水場の夜間委託についても同様とすること。

(回答)

ー明石川浄水場の検証ー

4月から10月までの試行期間中のトラブルのほとんどが機器の設定・調整にかかるものや機器故障などであり、これらは、その後の対応によりトラブルは減少している。

しかしながら、トラブルが停電など外的要因によるものもあり、それらは、緊急呼び出しにより対応を行った。今後においても、緊急呼び出しを皆無にすることは困難であるが、職員の負担を可能な限り軽減されるよう改善を図っていく考えである。

ー魚住浄水場の検証ー

H20からH22年まで平均月2回ペースでトラブル発生連絡(報告)を受けている。内容的には受託業者のレベルアップや技術習得により解決する事項が主であったため、委託業者へ要請したところである。また、この間重大なトラブルは無かったと考える。

なお、浄水場のトラブル発生の詳細は、別紙のとおりである。

## 11 すべての職場に休憩室を確保すること

(回答)

労働安全衛生規則第613条に定める休憩設備の設置は努力義務であり、すべての職場に休憩室を確保しなければならないわけではない。しかしながら、昼休みの窓口業務のある職場など、一斉休憩が困難な職場にあっては、交替で休憩する必要があるため、休憩スペースを設けているところである。については、当該休憩スペース

を利用願いたいと考えている。

- 12 厚生労働省は、水質検査機関の信頼性確保が揺らいでいる実態から、2010年5月に「水質検査の信頼確保に関する取り組み検討会」を発足させた。ついては、明石市における精度管理による信頼性の確保のための対応・対策を明らかにすること。

(回答)

水質検査の分析業務については、平成22年4月1日より、民間委託を実施しているところである。委託に際しては、検査精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、ISO9001の認証を取得しており、緊急の水質検査依頼時にも、迅速な対応ができる機関を選定している。また、当該機関は、国の登録検査機関の評価においてもランクS(最上位)であることを確認している。

実際に業務を行うにあたっては、異常なデータが出た場合は、再検査やクロスチェックを行うことで水質の安全性を確保している。

- 13 厚生労働省健康局水道課は、「貯水槽水道の管理水準の向上に向けた取り組みの推進(2010年3月25日)」を通知し、衛生上問題のある施設を把握できない状況も見受けられることから、指導の徹底を図るとしている。明石市の貯水槽水道の管理水準の状況を明らかにすること。

(回答)

貯水槽水道については、貯水槽水道設置者等に対するダイレクトメールによる啓蒙活動等を実施することにより適正管理に取り組んでいるところである。

なお、水道法において検査義務が規定されている簡易専用水道の検査受験率は81.5%であり、全国平均を上回っている状況である。

今後についても、貯水槽水道の検査受験率の向上及び管理水準の向上に向け取り組むとともに、貯水槽を必要としない直結給水化を推進していく考えである。

- 14 厚生労働省健康局水道課は、水道事業者等に「水安全計画策定ガイドライン(2008年5月作成)」を活用し、2011年頃までに各事業者での水安全計画の策定を要請している。明石市の作成状況を明らかにすること。

(回答)

水源から給水栓に至る各段階での危機管理を定める水安全計画については、平成23年度頃を目途に策定に努めることが、厚生労働省から通知されている。

現在、当市では作成しておらず、各市の動向を注視している状況である。

なお、兵庫県下では、企業庁の三田浄水場と神出浄水場が昨年度策定し、今年度試行しているほか、神戸市と阪神水道企業団が策定している。また、他の市町村は、策定の動きはない。

## 【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 22 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。

平成 21 年度、当会議において「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」を実態に即した内容に見直し、今年度には、職員数の減少に対応するため、新たに配置された再任用職員、任期付短時間勤務職員を組み込んだマニュアルを作成しているところである。

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。

ハード面においては、被害が想定された明石川浄水場の浸水対策を昨年度実施しており、他の施設についても必要に応じて対策をとる考えである。

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、「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。また今年度には、「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しており、「明石市管工事業協同組合」とは、水道部危機管理マニュアルと連動するような組織体制、マニュアルの作成について協議しているところである。その他協定についても、随時見直しを行いより強い危機管理体制を構築していく考えである。