

平成 24 年(2012 年) 6 月 1 1 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

人員の確保に関する要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

本市水道事業は、経営計画により着実に経営の改善を図ってきた。

また、平成 22 年度には、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、更なる経営健全化に向け取り組んでいるところである。

しかしながら、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なか、老朽化施設・管路の大量更新、耐震化など、水道事業を取り巻く経営環境は、依然厳しい状況である。

こうしたなか、水道事業は、利用者の安心・安全な水を安定して提供し続けるため、一層の工夫を凝らし、経費の削減や事業の見直しなど、将来を見据えた対応を図っていかねばならない。

職員が懸命に職務に励んでいることは、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、次のとおり回答する。

- 1 欠員及び定年退職者の正規職員による完全補充をおこない、少なくとも条例上の定数を充足すること。
- 2 「行政改革」による人員削減を行わず、事務事業の増加・住民ニーズの多様化に対応できる適正な人員配置を行い、慢性的な時間外労働やサービス残業を解消すること。
- 3 自治体の公的責任を果たすために、「効率化」のみを目的とした福祉、医療、学校、環境職場での偽装請負など法違反に抵触する民間委託や指定管理者制度・地方独立行政法人制度の導入を行わず、必要な人員を正規職員で確保し、住民サービスの質の向上をはかること。
また、任期付短時間勤務職員の任用等については、労使協議・合意に基づき導入・実施すること。

冒頭に述べたとおり、現下の本市の厳しい状況を勘案すると、行政改革を継続し、より一層の民間委託の推進や再任用職員、任期付職員の活用などの取り組みにより、退職者不補充を基本に総職員数の削減を図り、総人件費を抑制していかなければなりません。

また、職員の配置については、各所属に一旦配置した職員数が必ずしも定数となるものではなく、必要最小限を基本に、業務量の精査に基づく適正な配置が必要であると考えています。

一方、引き続き厳しい財政状況のなかではありますが、「市民幸福度日本一のまち」を目指し、「こども」「安全」「地域」などの重要施策の推進に対応した職員配置に努めていく考えです。

このような状況の下、職員採用については、将来を見据え、各部門の業務量など総合的な見地から検討を加え、精査しながら行っていかなければならないと考えています。

なお、時間外勤務については、36協定の趣旨に基づき、職員の健康管理及び時間外勤務の適正な管理を行うため、今後も労使で検証を行いながら、その縮減に努めていく考えです。

また、民間委託については、地方公共団体として法令遵守の認識のもと、業務の効率性・内容等を精査のうえ、特に民間とのコスト格差が大きい業務はもとより、民間に任せられる業務は民間に、を基本として積極的に実施していく考えです。

任期付短時間勤務職員については、雇用年限等に課題のある臨時職員との置き換えを基本に、職員の任用及び勤務形態の適正かつ多様化を図ることで、公務の一層の能率的な運営の確保を目的とし、平成22年度より、順次、任期付短時間勤務職員への切替えを行っているところです。

なお、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、今年度から保育士等に新たな臨時的任用制度を導入したところです。

来年度は、技能労務職種の臨時職員を対象として、任期付短時間勤務職員の導入を予定しているところであり、協議すべき事項については、十分協議を行い、慎重に対応していく考えです。

4 恒常的職務に従事する臨時、非常勤等の「脱法的」雇用実態を是正し、正規職員化すること。

正規職員化にいたる間、総務省の「パート労働法の趣旨を踏まえた対応」春闘回答を踏まえ、正規職員と均等待遇を図ること。また、本人の希望にそった継続的・安定的雇用を確保すること。

前段において回答したとおり、地方公務員法上、雇用期限等に課題のある臨時職員等については、基本的に法令等に基づく任期付短時間勤務職員に置き換えていく考えです。

5 自治体業務に従事する公共サービス民間労働者の雇用の安定と賃金労働条件改善など公正労働確立に向け、公契約条例を制定すること。

公契約条例の制定については、今後とも国や他の自治体の動向を見極めながら、引き続き、慎重に検討していきたいと考えています。

6 2013年度から年金支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げられることに伴う雇用制度については、希望者全員の任用を確保できる制度とすること。また、国に遅れることなく、定年延長に向けた必要な労使協議を行うこと。

国は、平成24年3月に国家公務員の定年延長を見送り、再任用制度を原則義務化する方針に転換したところであり、今後、国等の動向を注視していく考えです。

また、再任用にあたっては、これまでどおり、希望者のうちから職員の能力と勤務実績等の実証に基づいて行うべきと考えています。

なお、協議すべき事項については、十分協議を行う考えです。

- 7 「行政改革」による人員削減のもと、業務の研修や事務の習得を理由とする国、県など他団体への出向・派遣を行わないこと。また、国や県からの「天下り」人事も行わないこと。特に国への退職派遣については、明確なルールもなく職員に不利益が生じることなどから実施しないこと。併せて本問題については労使協議を行なうこと。

国や県等への派遣については、事業の執行上必要な場合あるいは人材育成等のため、最低限の人員を派遣しているものであり、本人の意向等も十分に考慮しながら、今後とも慎重に対応していく考えです。

- 8 災害発生時の職員派遣にあたっては、勤務条件について労使協定を締結すること。本人と職場の合意を前提とし、職場の人員体制に配慮するとともに、本来業務に支障とならないようにすること。

災害発生時の職員派遣については、今後とも、適宜適切に被災地団体のニーズに合わせた支援体制に努めていく考えであり、派遣職員の人選にあたっては、本人の事情に十分配慮するとともに、業務上の都合等も勘案のうえ、本人等の意向も尊重しながら、進めているところです。

9 独自要求について

独自要求に対する回答は、別紙のとおりである。

【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 24 年 6 月 11 日

1 工務課に土木職を増員すること。

(回答)

引き続き土木職員の増員に努めるとともに、今年度、部内検討会を設置し、部内での土木職の配置方法や土木職から他の職種への置き換えが可能な業務の抽出、部内や各課の連携などについて検討し、人材の有効活用にも努める考えである。

2 営業課の欠員を正規職員で補充すること。

(回答)

今年度については、欠員になった正規職員の緊急的な対応として、部内異動による再任用職員の補充とあわせ、アルバイト事務員の雇用等により対応したところであるが、次年度については、正規職員での補充に努めていく考えである。

3 各課・係ごとに業務量に応じた人員を配置すること。必要な場合は、増員をすること。

(回答)

水道事業は、社会情勢の変化や利用者ニーズの多様化に対応するため、よりよいサービスを提供していかなければならない。

しかし、水需要の減少に伴う料金収入の減収、老朽化施設の更新に伴う費用の増加など水道事業を取り巻く環境は、依然として、厳しいものがあり、今後も総人件費削減に向けて、行政改革の取組みを継続して行う必要があると考える。

このことから水道事業としては、技術職員の再配置について検討をするとともに、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。

4 技能員の新規採用をすること。

(回答)

水道ビジョンで目標として掲げている組織・職員構成の適正化の取り組みとして、技能労務職については、従来からの退職者不補充の継続を基本とし、目標達成に努めていく考えである。

また、交通部の廃止に伴い、特例的な措置として、今年度から同部職員が技能労務職員として新たに配置されているが、配置後の業務内容や業務量の検証を行い、円滑な事業の推進に配慮しつつ、適正な配置に努めていく考えである。