

平成 25(2013)年 10 月 21 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2013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、耐震化などを予定しており、水道事業を取り巻く経営環境は厳しい状況であるが、全庁を挙げて、さらなる財政健全化に向けた取り組みが必要となっているところである。

こうした状況のもと、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には、将来を見据えた経営戦略など、より一層の工夫が必要である。

職員が日々懸命に職務に励んでいることは、十分認識しているが、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、回答する。

2013年全国現業・公企統一闘争統一要求書に対する回答

(平成25年10月21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う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、原則、正規職員で補充することが第一であるが、民間委託、再任用・任期付職員の活用を含め、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) 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条例化及び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・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。

- (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、市長部局と整合を図りながら、できるだけすみやかに一定の方向性を見出したいと考えている。

なお、緊急出勤が増加するような傾向があれば、回数を減らすための課題等を抽出し、適宜、対応を検討する必要があると考えている。

- (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、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。

- (9) 「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も考慮した人員配置を行うこと。

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、今後も総人件費削減に向けて、継続して取り組む必要があると考える。

このことから水道事業としては、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、職員が減少する中、「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、昨年度には、「兵庫県水道災害相互応援に関する協定」に基づく県下全ブロックでの災害訓練等の一斉実施や今年度には、明石市総合防災訓練において協定機関と連携した実動型訓練を実施するなど、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) 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。とくに職員の出勤基準、労働条件や被災地の派遣など、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、危機管理職場リーダー会議において策定した「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」に基づき体制整備するとともに、今年度、新たに「水道部危機管理に関する検討会」を設け、「被害状況に応じた指揮命令系統の整備」、「応急給水計画の作成」及び「事業継続計画（BCP）の策定」についての検討を行っているところである。

また、職員の出勤基準、労働条件や被災地の派遣に関することは、市長部局との整合を図りながら、対応について検討していく必要があると考えている。

3 時短について

- (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。

住民ニーズに対応する体制を確立するとともに、いき過ぎた人員削減を見直し、今回の震災を教訓にして災害時対応も考慮した人員配置について労使協議を行うこと。

月 2 回以上の連続休暇を含む 4 週 8 休制とする勤務形態については、確保しているが、浄水場については、月 2 回以上の土、日曜日の連続休暇については、職場内の意見に配慮した結果、一部の職員のみが取得している。

ただし、鳥羽浄水場については、平成 26 年度より運転等業務委託の範囲拡大を予定していることから、土、日曜日の連続休暇の取得については、改善できるものと考えている。

なお、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) 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こと。

市長部局と調整のうえ、本年 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、職場巡視などを行い、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、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) ～ (4) については、水道事業独自で回答できる事項ではない。

(5) 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を設置すること。

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、昨年度、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 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、「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、今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。

- 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、事業者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、職員の育成について広域的な連携の検討を進め、事業者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。

- 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。

また、今回の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、順次施工し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、職員の異動など現状の職員配置に応じ、随時、見直しを行うとともに、今年度、新たに「水道部危機管理に関する検討会」を設置し、災害時の応急給水計画の作成等についての検討を行っているところである。

- 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、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。

- 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。

水道ビジョンは、平成22年度に学識経験者や一般公募の市民を委員として含めた「明石市水道ビジョン検討委員会」を設置したうえで、策定している。

- 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。

また、汚水設備の新規整備や今後の下水道事業の将来計画などについて、積極的な情報公開を行い、住民が参加して意思決定できる場の確立を行うこと。

上記については、当事業体に該当しないものである。

【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 25 年 10 月 21 日)

1 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が第一であるが、今後予想される水道事業を取り巻く厳しい状況を勘案し、業務に問題が生じることのないよう、民間委託の推進や再任用職員、任期付職員の活用、並びに他部局等の連携など、総合的な見地から検討を加え、配置していく考えである。

2 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)

水道事業を取り巻く厳しい財務状況を踏まえ、財政健全化に向け、引き続き、人件費の削減について取り組む必要がある。

このような状況の下、民間委託の推進や再任用職員、任期付職員の活用、他部局及び他事業体との業務連携など多様な活用を図りながら職員の適正配置に努めていく考えである。

3 「業務体制の変更について（案）」について組合と協議すること。

(回答)

浄水課における業務体制の変更については、すでに概要を示したところであるが、変更後の業務に支障が生じることがないように、労働条件にかかる事項については貴組合と協議し、職員に対しても十分な説明を行い、双方の理解が得られるよう努めていく考えである。

4 技能員の正規採用をすること。

(回答)

技能労務職については、全市的な取り組みや水道ビジョンで目標として掲げる組織・職員構成の適正化の取り組み方針である退職者不補充の継続を基本としていく考えである。

5 若い正規職員を配置すること。

(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は理解している。特に技術職については、市全体の職員の高齢化や新規採用者数の減少などにより、若手職員を容易に配置できる状況ではないが、水道技術の次代への継承や人事異動等により、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ある。

6 技術の継承のための人員配置等をする事。

(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ねばならないことから、次年度より、浄水場については、鳥羽浄水場における委託の拡大により、夜間・休日勤務を廃止し、職員が一緒に業務を行う機会を増やすことで、研修機会の確保など、知識・経験を伝えていく環境を整えることとしている。

さらに、浄水課の建設工事等の業務については、下水道部と連携することにより、知識・経験を伝えていく環境を整備し、人事異動等により業務に問題が生じることのないよう、能力向上を図りたいと考えている。

引き続き、職員の技術継承についての環境整備に努めていく考えである。

7 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、適正な配置等について、取り組んでいく考えである。

8 2014年度（平成26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26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。

9 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。

10 「明石市水道ビジョン」や「明石市水道事業経営計画」について、引き続き組合と協議するとともに、途中経過を公表し、重点課題を明確にすること。

（回答）

水道事業については、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た「明石市水道ビジョン」、長期的な収支に基づく事業計画を定めた「水道事業経営計画」に基づき、着実に経営の改善を図っていく所存である。

また、「水道事業経営計画」については、策定当初と実態とに差異がある場合は、一定の時点で当該計画の見直しを行い、情報を提供したいと考えている。

なお、進捗管理するうえで、労使協力は不可欠と考えており、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。

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、地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条の規定により団体交渉事項とされている。

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、今後もこの方針に変わりはない。

また、協定については、内容が重要かつ後日、疑義が生じる可能性があるものについて、協議のうえ締結を図っていく考えである。

12 下水道部の企業会計への移行を確認し、上下水道統合についての考え方を明らかにすること。

(回答)

上下水道の統合については、昨年度、下水道部との協議を重ねるとともに、庁内全体の協議事項としても挙げ、検討を行ったところである。

現在、下水道部において、企業会計導入の準備を進めているが、下水道部が企業会計を導入することで初めて明らかになる問題もあることから、上下水道部の組織統合については、下水道事業の企業会計導入を行った後に、具体的な内容について検討を行う考えである。

13 地方公営企業法における資本制度や地方公営企業会計制度の見直しにあたっては、借入資本金の取り扱い等について、地方公営企業の将来にわたる経営に支障が生じないように条例整備等、対策を講じること。

(回答)

資本制度の見直しについては、「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1次一括法)制定により、地方公営企業法が平成24年4月に一部改正されることに合わせ、毎年度事業利益を生じた場合における利益剰余金の処分方法についての関係例規の整備を行ったところである。

また、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、関係例規等の整備も含め、平成26年度の実施に向け、順次取り組みを進めているところである。

14 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)

水道事業の厳しい財務状況を勘案し、また、全庁的な取り組みとして、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。

15 資格に関する手当の増額・新設をすること。

(回答)

市長部局との整合を図りながら、特殊勤務手当支給の合理性及び妥当性を精査し、できるだけすみやかに一定の方向性を見出したいと考えている。

【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 25 年 10 月 21 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を設置し、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」を策定し、職員の異動による体制の変更など、実態に即した内容へ、随時、見直しを行うとともに、今年度より新たに「水道部危機管理に関する検討会」を設け、「被害状況に応じた指揮命令系統の整備」、「応急給水計画の作成」及び「事業継続計画（BCP）の策定」についての検討を進めているところである。

また、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するとともに、関係機関との協定内容を検証する機会として、昨年度には、「兵庫県水道災害相互応援に関する協定」に基づく、兵庫県下全てのブロックの参加による情報伝達訓練の実施や実動型の明石市総合防災訓練において、協定機関との連携による応急給水訓練等を実施するなど、連携強化を図っているところである。

なお、上記の協定機関以外に、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、検討することとし、災害に関する万全の備えに努めていく。

平成 23 年 3 月に発生した東日本大震災による水道施設への甚大な被害等を踏まえ、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」のなかで掲げている施設の耐震化推進や管路の耐震化など、前倒しで実施可能なものについては、重点的に予算措置するなど、より強い危機管理体制を構築していく。