

[自治労明石市水道労働組合への回答]

平成17年(2005年)6月9日

人員の確保に関する要求について (回答)

水道事業は、独立採算制の公営企業として、絶えざる経済性の発揮により、安全・安定給水の公共サービスを提供し、継続的に利用者の安心とそのニーズに応じていかなければならないところである。この水道事業の使命は、社会経済情勢また利用者ニーズの変化のなかで、その変化に対応した方法の検証と変革により実現していかなければならないことは、いうまでもない。

現況、民間企業の経営状態は改善傾向にあるが、これは、給与抑制や雇用調整等、まさに血のにじむような経営努力の結果であり、こうした中で、行政に対して、より一層簡素で効率的な行財政運営を求める住民の要請はますます強くなってきている。

このような社会経済情勢のなかで、当水道事業は昨年4月に暫定料金による料金改定を行い、さらに本年4月からは本来の改定料金を実施し、市民・利用者に負担をお願いしているところである。水道事業は、この料金改定をなお一層の経営努力を要請されているものと認識しなければならない。従って、料金改定に際し、市民・利用者にお示しした第2次経営改善実施計画を基本として、経営改善に全力を傾注して行かなければならないところである。

貴労働組合にあっても、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。

- 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 「一律人員削減ありき」の「行革」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増をおこない、慢性的な時間外労働やサービス残業を早急に解消すること。
- 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、環境等の民間委託や指定管理者制度導入を行わず、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。

冒頭に述べたとおり、現下の水道事業の置かれている厳しい状況を勘案すると、職員の定数管理のより一層の適正化を行う事はもとより、組織体制の見直しを図るとともに、民間委託の推進並びに再雇用職員や臨時職員の活用などを行うことにより、総人件費を抑制していかねばならない。

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る。

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ねばならないと考えている。

なお、時間外勤務については、その適正な管理のもとに職員の健康面への十分な配慮を行い、協定時間遵守はもとよりその縮減に努めなければならないと考えている。

また、民間委託については、業務の効率性・内容等を精査のうえ、実施していく考えである。

- 4 市町合併は上からの強制によるものでなく、あくまでも住民の参加と自主的な意思で決定する事を基本とし、従来の「住民サービス」の維持・充実はもとより、新規業務等の円滑な推進のための人員を正規職員で確保すること。

本市においては、市町合併の予定はない。

- 5 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。同時に、正規職員化にいたる間、賃金・労働条件を大幅に改善し、雇用の安定を図ること。

臨時職員等を正規職員化することはできない。また、勤務条件については、採用事由、期間、形態及び業務内容等に基づいて定めているところである。

- 6 高齢者再任用制度の導入については、一方的導入は行わず、従来からの定年延長や嘱託再雇用制度の拡充を図るとともに、希望者全員の雇用確保、

定数のありかた、賃金・労働条件、職種・職務内容など、労使協議・合意に基づき実施すること。

高齢者雇用については、高齢者の知識・経験を活用するとともに、年金制度の改正に伴い、雇用と年金の連携で生活を支えるため、希望者の雇用確保を図ることを基本目的と考えている。

なお、新再任用制度については、今後の退職者数の増を踏まえ、早期に導入を図る考えである。

- 7 業務の研修や事務の習得を理由とする県など他団体への出向・派遣をおこなわないこと。また、国や県からの「天下り」人事も行わないこと。併せて本問題について労使協議を行ない、その結果を尊重すること。

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、今後とも慎重に対応していく考えである。

- 8 基幹的な税財源を移譲しないまま、地方交付税と補助金を削減し、国の「赤字」を地方に転嫁するまやかしの地方分権、「三位一体改革」に抗議し、真の地方自治推進のための「地方財政確立」に尽力すること。

現在、全国市長会をはじめとする地方六団体が、改革内容について、国と対等に協議する場が設けられており、地方公共団体の自主性・自立性の拡大につながる改革となるよう、国に働きかけているところである。

- 9 「のじぎく国体」開催のために各市町の担当部局の体制を万全にするとともに、職員や市民にボランティアの強制をしないこと。

のじぎく国体の開催にあたっては、県及び関係団体と十分な連携を図り、全市を挙げて実施体制の整備を図る考えである。

なお、ボランティアについては、本来の精神を尊重した運用を図る考えである。

[自治労明石市水道労働組合への回答]

平成 17 年（2005 年）6 月 9 日

単組独自要求に対する回答

- 1 業務量に見合った人員配置を行うとともに、退職者については、正規職員で補充をすること。

(回答)

昨今の行政事務の効率化に対する強い要請のなか、料金改定を実施した当水道事業は地方公営企業としてその企業性の発揮の真価が問われていると考えなければならないところである。

このような要請のなか、水道事業の目的を実現していくための核となる職員の配置は利用者に十分に説明し得る適正性を絶えず検証し、保持しなければならない。従って、中期職員配置計画を基本とし、職員が真に担わなければならない業務、外部資源を活用し得る業務との峻別を踏まえ、職員配置を考えていく必要がある。要求にある業務量に見合った人員配置ということもそのような検討を踏まえ、総合的な観点からその適正な配置に努めなければならないと考えている。

- 2 平成 18 年度の水道部の体制を示すとともに、各課ごとに協約を締結すること。(臨職を含む)

(回答)

先にお示しをした第 2 次経営改善実施計画に基づき、平成 18 年 4 月に現行 5 課体制から 4 課体制に組織再編する考えである。この目的は利用者に分かりやすく、かつ、組織の事務効率の向上を図ろうとするものであり、給水サービス所管及び建設改良工事所管の一元化を概要とするものである。また、併せて、前記 1 の考え方を踏まえ、新たな体制における適正な職員配置を検討しなければならないと考えている。

なお、職員配置については、昨年度にも回答したとおり、管理運営に属する事項であり、協約の対象ではない。

- 3 水道事業における、計画と人員・再雇用について説明するとともに、引き続き組合と十分に協議をすること。

(回答)

水道事業経営計画についてはご承知のとおり平成16年度から19年度の期間であり、次期経営計画については、19年度にその策定を予定している。現在、市において17年度から5カ年の新たな行政改革実施計画を策定中であり、水道事業はその実施計画において現計画に加え新たな経営改善の取り組みを盛り込む考えであり、適切な時期にその内容について説明したい。また、これら計画内容の実施にあたり労働条件に係わる事案については今後とも協議を行っていく考えに変わりはない。

4 災害応援、市長部局への業務応援等について協定を締結すること。

(回答)

災害応援、業務応援の決定については、管理運営に属する事項であり、協定の対象ではない。

5 各浄水場の職員配置について、職場実態に応じた人員を配置すること。

(回答)

各浄水場の職員配置については、適正であると考えている。また、平成18年4月から実施する3浄水場体制への移行に伴い、明石川浄水場については、いままでも説明しているとおおり、伊川谷浄水場職員再配置計画により実施する考えである。

6 伊川谷浄水場廃止に向けた、過程と業務内容を示すこと。

(回答)

伊川谷浄水場の廃止は本年度の水道事業の最重要課題であり、関係課一致協力のもと総力を挙げて取り組まなければならないところである。また、関連する各所属独自課題についてはその業務上の事案としての取り組みであることはいままでもない。