

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、経済性を発揮するとともに、安全・安定給水の公共サービスを提供し、利用者の安心とニーズに応えていかなければならない。この水道事業の使命を果たすためには、社会経済情勢また利用者ニーズの変化に対応した事業運営が求められるところである。

一方、民間企業の経営状態は改善傾向にあるものの、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市民の要請が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中、当水道事業は平成 16 年度から料金改定を行い、利用者に新たな負担をお願いしたところである。

このような状況を踏まえ、水道事業は、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配置を行い、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、民間委託の推進及び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なければならない。

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なけれ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 恒常的職務に従事する臨時、非常勤等「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、雇用の安定をはかること。

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。

- 5 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に考えている。

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。

- 6 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。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。

- 7 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。

従来から、全国市長会をはじめとする地方六団体が、国と地方の協議の場などにおいて、真の自主・自立の分権型地域社会の実現に向け、国に働きかけているところであるが、このほど、今年新たに設置した新地方分権構想検討委員会の中間報告を受けて、地方分権の推進に関する意見書が提出されたところである。

- 8 「のじぎく国体」開催については、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るとともに、明石市実施本部を設置するなど、昨年開催したりハーサル大会の検証を踏まえ、全市を挙げての実施体制を敷いているところである。

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。

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)

市民の行政事務の効率化に対する強い要請のなか、平成 16 年度から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発揮の真価が問われているところである。

このような状況の中、職員の配置は必要最小限を基本とし、その適正性について利用者に十分に説明し得るものであるとともに、利用者サービスに支障をきたすことのないよう、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 技術の継承のための計画的な人員配置をすること。

(回答)

団塊の世代の退職に伴い、技術の継承が多くの企業で課題となっているのは承知している。

水道事業においても、その技術力の維持・向上を図っていかなければならないと考えている。

- 3 平成 19 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。

(回答)

水道部は、今年度、組織改正を行い、利用者サービスの向上及び事務効率の向上に努めているところである。

今後とも、業務量に見合った適正な配置に努め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、管理運営に属する事項であり、協約の対象ではない。

4 機構改革に伴う諸課題については、十分に組合と協議をすること。

(回答)

機構改革に伴う諸課題については、修正すべき部分は修正をしていく考えである。

また、それが労働条件に関わる事案であれば、十分に協議を行っていく考えである。

5 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、平成 16 年度から 19 年度の期間であり、次期経営計画では、市の行政改革実施計画、国の集中改革プラン等における経営改善の取り組みを盛り込む考えである。

内容については、適切な時期に説明したい。

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。

6 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。