

2022年(令和4年)3月15日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2022春闘ブロック統一要求について(回答)

みだしのことについて、次のとおり回答します。

1 賃金・労働条件の改善に努めること。

職員の給与や休暇等の勤務条件は、地方公営企業法に定められた「均衡の原則」等に基づく、適正なものでなければなりません。

特に、給与制度については、これまでも、全庁的な取組として、人事院勧告制度を尊重することを基本として、適正化はもとより、改善を図ってきたところであり、引き続き、国や県、他都市の動向を踏まえ、適切に対応していく考えです。

なお、協議すべき事項については、協議していく考えです。

2 業務量の増加に対応するため職員を増員すること。

本市水道事業を取り巻く経営環境は、平成16年度の水道料金改定以降黒字を確保していましたが、令和2年度に17年ぶりに営業損失が発生し、令和3年度以降も営業損失を見込むなど、厳しい状況にあります。また、中期経営計画における財政シミュレーションの結果についても将来の見通しはかなり悪い見込となっています。

こうした状況の中、引き続き民間委託の推進や、再任用・任期付職員の活用等により総人件費を抑制していかなければなりません。一方で、重要施策の推進や利用者に安全・安心な水を安定して提供し続けるため、必

要な職場においては、職員数の確保を図る必要があると考えています。

来年度についても、限られた人員の中ではありますが、引き続き、所属長はもとより、貴労働組合の意見も聞きながら、業務実態等を十分に踏まえ、適切な職員配置に努めていく考えです。

### 3 長時間労働是正の観点から、労働時間を適切に管理するとともに、時間外勤務の縮減を図ること。

- (1) 年間の時間外勤務が360時間を超える職員が出ないように、具体的な措置を講じること。
- (2) 年休取得5日未満の解消に向けた具体的な措置を講じること。

時間外勤務については、労働基準法36条の規定（36協定）等に基づき、職員の健康の保持・増進や仕事と家庭の両立を推進するとともに、より一層の事務の効率化及び人件費の削減を図るため、縮減に向けた取り組みを進めています。

具体的には、局内応援の積極的な活用をはじめ、毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日の実施、職員配置の最適化や既存事業の見直しなど、市長部局等と調整を図りながら対策を講じているところです。

年次有給休暇の取得促進については、全ての職員が年5日以上取得できるよう、各所属長に対して取得促進の通知を行うとともに、職員の年次休暇取得状況の確認を各所属長が毎月行っているところであり、今年度についても水道局の全職員が年休を5日以上取得できる見込みです。来年度についても、取得促進の取り組みを着実に進めていく考えです。

### 4 地方自治法及び地方公務員法の改正の趣旨を踏まえ、会計年度任用職員の処遇改善を図るとともに、雇用の安定に努めること。

- (1) 会計年度任用職員については近隣他都市の状況を調査し、更なる処遇改善に努めること。
- (2) 任期付短時間勤務職員の処遇改善を図ること。
- (3) 雇用の安定を図ること。
- (4) 臨時・非常勤等職員が担当している業務内容を検証し、本来、任期の定めのない正規職員が行うべき業務に従事している場合は、正規職員の配置に改めること。

会計年度任用職員及び任期付短時間勤務職員の勤務条件は、採用事由、期間、形態、及び業務内容等から定めているところであり、給与等については、一般職員の給与改定等を基準にして改定するとともに、近隣他都市との均衡も考慮しながら改善してきているところです。

また、会計年度任用職員制度については、制度導入に伴い、全庁的な取組として、退職手当の支給や、毎年昇給の実施などの処遇改善を行ったところではありますが、水道局ではこうした制度が適用される職員の配置は現在のところありません。

今後についても、運用状況の検証等を踏まえ、協議すべき事項については、協議していく考えです。

**5 定年の引き上げにあわせて暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員の処遇を改善すること。また、高齢者部分休業制度を条例化すること。**

定年引上げ及び高齢者部分休業制度の導入については、現在、全庁的な取組として、令和4年9月議会での条例議案の提出を目指して、国及び他都市の動向を踏まえながら、制度の方針を検討しているところであり、今後、制度の導入に向けて、協議すべき事項は、協議していく考えです。

**6 再任用にあたっては、希望者全員の任用を行うこと。**

再任用職員への任用については、国の取扱いに準じた適切な運用に努めているところです。