

2017年/0月5日

【明石市公営企業管理者への要求書】

自治労明石市水道労働組合

2017年 全国現業・公企統一闘争統一要求書

日頃より市民生活の向上にむけ、ご尽力いただいている貴職に敬意を表します。

この間、行政改革推進法に基づく「集中改革プラン」の推進により、地方自治体においては大幅な人員削減が強行されてきました。総務省地方財政審議会が、「地方公務員の数を減らすことは限界にきている」との意見（2014年12月）を示していますが、行き過ぎた効率化を追求し、安易な人員削減をすすめることが公共サービスの崩壊につながっていきます。事業に必要な財源と適正な人員の確保が必要です。そのため、いくつかの自治体では現業職員の新規採用もすすむなど、行政全体では人員増の傾向にあります。

一方、人員削減に伴う業務の遂行にあたっては、臨時・非常勤職員の活用や民間委託がすすめられてきました。しかしながら、臨時・非常勤職員においては、「同一労働・同一賃金」の観点からその処遇改善が求められています。民間委託においては、経済性や効率性が追求され、委託労働者の労働条件切り下げが大前提となっており、サービス提供に最終責任を持つ自治体には、「適正な労働条件の確保」が求められています。

たび重なる大震災や集中豪雨など、自然災害時に発揮された、住民のライフラインを守る活動においては、現業・公企労働者の迅速で柔軟な対応が、災害復旧や復興に大きな役割を果たしています。危機管理においては、こうした現場の力が欠かせません。

多様な市民ニーズに対応するためにも、公共サービスの拡充ができる業務執行体制を確立するとともに、自らの職場と生活を守り、健康で働き続けられる職場体制・安全衛生体制の確立のため、下記のとおり播磨ブロック現業・公企評統一要求を提出します。別途提出の単組独自要求と合わせ、本年10月20日を統一行動日とする「自治労全国現業・公企統一闘争」を取り組みますので、10月18日までに文書による誠意ある回答を要求いたします。

なお、誠意なき場合は自治労組織を上げてたたかう事を申し添えます。

記

1. 労働協約締結及び権利確立について

- (1) 施設の統廃合、新・増改築や機構改革、職場体制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。
- (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現業評議会がある場合は労働協約を締結することとし、ない場合でも文書で確認すること。
- (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。
- (4) 災害時における危機管理体制の確立に努めること。とくに職員の出動基準、労働条件や被災地への派遣など、労使合意を前提に進めること。
- (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は必置義務であり、未設置の場合は早急に設置すること。
- (6) 地公法第57条及び条例・規則で使用されている「単純な労務に従事する職員」という差別的言語・表現をただちに廃止することともに、呼称変更を県、国へ上申すること。

2. 直営堅持及び人員確保について

- (1) 自治体責任による質の高い公共サービスを実施し、現業職員の技術力やノウハウを継承していくためにも、正規職員の退職・欠員については、臨時・非常勤職員ではなく、新規採用による正規職員で完全補充すること。
- (2) 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)、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。
- (3) 自然災害も含めて緊急出動が必要な業務などについては、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・休日などについて職員が拘束されることから緊急呼び出し手当など諸条件の改善により勤務体制を確立すること。
- (4) 偽装請負など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。
- (5) 再任用制度については義務化とし、運用を速やかに行うこと。制度運用にあたっては、希望者全員の雇用確保、定数のあり方、賃金・労働条件、職種・業務内容などについて労使協議を行い合意に基づき実施すること。
- (6) 労使合意のない一方的な任用替えは行わないこと。

3. 現業差別賃金等の撤廃と改善について

(1) 給料表について

技能労務職給料表については、行政職給料表（一）と同水準の給料表を適用すること。

(2) 賃金体系並びに賃金決定基準について

①年令別初任給基準制度の改善は次のとおり改めること。

ア 学歴、職種による一切の差別を廃止すること。

イ 18才における基準は行政職高校卒初任給とすること。なお、18才以上は1才ごとに4号給上位とすること。

②「級別資格基準」及び「年限昇格」の改善については、次のとおり改めること。

ア 学歴、職種による一切の差別を廃止すること。

イ 各級の「年限昇格」は行政職高校卒基準と同一とし、在級経験年数によるものとする。

ウ 中途採用者においては加えられる号給を経験年数とし、級格付けを行うこと。

③年令別最低保障制度を確立させ、その水準は35才で標準入職者の賃金の9割を下回らないものとする。

(3) 昇格「改善」については、行(一)給料表適用者と同水準とすること。

(4) 高齢者への定期昇給の抑制・停止措置を行わないこと。

以上の賃金制度改善に伴う完全在職者調整を行うこと。

(5) 人材の育成のため、必要な資格取得のための予算措置を講じるとともに有資格者には資格手当を支給すること。

(6) 特殊勤務手当の減額・廃止は行なわないこと。

(7) 現業と民間との給与比較については、賃金センサスのデータとの比較そのものが、企業規模・事業所規模、雇用形態、職務・仕事、平均経験年数の相違を無視したものであると認識し、不適切なデータ比較とその公表は行わないこと。

(8) 人事評価制度の導入については、「職場に差別と分断を持ち込む」制度には反対します。なお、賃金等への反映に関しては労使交渉事項であり、十分な協議を行うとともに一方的な導入は行わないこと。

(9) 等級別基準職務表について、現業・公営企業職員は、法律で義務付けられていないことから、条例化及び職員数の公表は行わないこと。

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。

- (2) すべての事業場に安全衛生委員会を設置し、月1回の安全衛生委員会の開催や産業医の職場巡視など法令遵守に努め労働安全衛生体制の整備・充実をはかること。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。
- (3) 事業主としての安全配慮義務を明確にし、公務中の死亡など不幸な事故が再び起きないようにするとともに、過重労働の解消など安全衛生に向けての具体的対策を行うこと。
- (4) 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。
- (5) 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。

5. 臨時職員等の労働条件改善について

- (1) 改正地方公務員法および改正地方自治法の趣旨を踏まえ、「同一労働・同一賃金」の実現に向け、臨時・非常勤職員の賃金労働条件を改善すること。なお、法改正に伴い、現行の臨時・非常勤職員の勤務条件に不利益が生じないようにすること。

6. 職場ごとの諸要求について

(1) 清掃職場の改善について

- ① 廃棄物行政については、廃棄物処理法・容器包装リサイクル法・家電リサイクル法制定のもと、排出規制も含むダイオキシン対策を強化し、環境保全重視の完全直営で行うこと。
- ② ダイオキシン汚染・アスベストの職場環境測定と特別健康診断を速やかに行うこと。

(2) 用務員職場の改善について

- ① 用務員の標準職務内容の明確化をはかること。
- ② 配置数は各職場、正規2人以上とすること。
- ③ 学校は避難所となることから、学校を熟知している用務員の防災組織の位置づけを明確にし、救急救命法や消火器ならびに防災物資の取り扱い等の研修を実施すること。
- ④ 振動工具・丸鋸・刈払機等の安全衛生教育を実施し、高所作業等安全に作業できる作業環境を整えること。

(3) 給食関係職場の改善について

- ① 1960年制定の文部省の「調理員配置基準」の抜本改正を県、国へ上申するとともに、調理員の労働実態をふまえた配置基準の改善と正規職員の増員を率先しておこなうこ

と。

- ②職場環境の改善、安全衛生の確立をはかること。特に職業病とも言える腰痛、けい肩腕障害、手荒れ、冷え性等をただちになくすよう対策をたてること。
- ③給食関係職場を中心に起こっている「指曲がり症」については公務災害適用をし、根絶に向け、増員及び職場の安全衛生を確立すること。
- ④環境ホルモンと給食食器の安全問題については、使用中の食器の安全性の確認や有害物質の溶出しない安全食器の検討、更に交換した場合の安全衛生面からの施設改善を行うこと。
- ⑤喫緊の課題となっているアレルギー対策の充実を図るとともに、職員の加配を行うこと。

(4) 社会福祉・衛生医療現業職場の改善について

- ①看護助手・調理員などのパート・臨職化、委託を行わず正規職員で対応すること。
- ②病院介護部門への派遣労働者の導入をおこなわないこと。
- ③保育園・病院給食の外部委託をおこなわないこと。
- ④保育園給食調理職場の調理員は、各職場2名以上体制とすること。

7. 公営企業（上下水道）職場の諸要求について

- ①上下水道職場では人員削減が続き、くわえて短期間で市長部局との人事異動などによって事業体として必要な知識経験の蓄積が困難な実態にあります。水道法ならびに下水道法に基づく工事等の監督員資格を有する職員の配置はもとより、企業会計に精通した職員の配置を行うこと。そのためにも将来に向けた事業のあり方を明確にし、事業計画に見合った人材育成を行うこと。
- ②下水道事業の企業会計適用へ移行を行う場合は、定数条例見直しや労働条件に関わる就業規則の作成、職員の身分変更など労働条件の変更を伴うため必ず労使交渉を行い、合意形成を図ること。また、企業会計移行は条例改正などの多大な業務負担に留まらず、複式簿記や資産償却などの財務会計への習熟などが求められるため、必要な人員配置を行うこと。
- ③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浄水運転管理の適正化をはかるため、事業体として責任のもてる体制を確立すること。
- ④委託業務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、管理監督ができるための技術継承を担保できる職場体制を確保すること。また、委託後の職場も労働安全衛生体制を確立する必要があるこ

とから、受託業者の労働安全衛生活動での指摘事項のうち、事業者が行う必要のある施設改善などについては予算措置を行い、改善すること。

- ⑤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、特に労働者への安全配慮義務の観点から、有人施設を最優先とすること。

また、東日本大震災の経験から、あらゆる災害に対する体制整備の確立と、現行の災害対応の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場を設置すること。

- ⑥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。

- ⑦経営形態の変更並びに公営企業職場における「広域化」「官民連携」などの計画については、労働条件の大幅な変更となることが予想されることから、計画立案の段階から協議交渉を行うとともに、労使合意された事項は確認書を交わすこと。

2017年10月5日

【明石市公営企業管理者への要求書】

自治労明石市水道労働組合

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

貴職におかれましては、住民の生活に欠くことのできない地方公営企業の事業推進に日夜ご努力されていることに対して心より敬意を表します。

さて、自治労兵庫県本部公営企業評議会に結集する私たちは、これまで「住民のための地方公営企業政策の確立」にむけ取り組んできました。私たちは大渇水や阪神・淡路大震災という未曾有の災害に直面し、あらためてライフラインの重要性を認識しているところです。

引き続き集中豪雨、台風の襲来による風水害、2016年熊本地震・東日本大震災など甚大な被害は後を絶ちません。改めて自治体ライフライン事業における災害時の危機管理体制の確立が求められています。

つきましては、阪神・淡路大震災及び各種災害時の業務による災害支援などの貴重な経験を踏まえ、地方公営企業の使命として住民生活を守るため、速やかに災害に関する総合的な諸施策を講じられるよう、下記の通り要求します。

記

1. 施設の検証と施策の確立について

- (1)地震あるいは渇水・豪雨及び寒波等々、水道・下水道事業に著しい影響を与える災害を想定し、施設の検証を行い、災害対策マニュアルを策定すること。
- (2)災害に強い施設等の整備に向け、方針を確立するとともに、年次目標を定め具体的諸施策を講じること。

2. 災害発生時の体制について

- (1)災害時における職員の出勤計画を定め、周知徹底を図ること。
- (2)災害時を想定した職員の初期活動を確立すること。

- (3) 現行の災害対策マニュアルの検討・見直しを図るとともに、災害対策本部の役職体制及び任務分担等について確立すること。検討にあたっては、特に阪神・淡路大震災を想定したものとする。
3. 災害復旧(基幹施設・管路の復旧・応急供給等)について
 - (1) 災害時における応急復旧・応急供給活動に関する目標を定めるとともに、具体的実施計画を確立すること。あわせて、応急復旧・応急供給活動の優先順位を定め、合意を図るよう事前の対策を講じること。
 4. 自治体間等の応援について
 - (1) 災害時における相互の応援協定を他の自治体及び事業体との間で締結すること。
 - (2) 災害時において指定工事店や建設業者等から支援を円滑に得られるよう、事前の取り決めをしておくこと。
 5. 教育・訓練及び広報活動について
 - (1) 職員に対して災害に関する総合的な研修を系統的に実施すること。
 - (2) 災害訓練の実施に際しては、職員・住民・企業・関係業者等の参加を図るなど、充実した内容で実施すること。
 - (3) 災害を想定して、市民の事前対策や災害時の役割を定め、広報などを通じ理解を求めておくこと。
 6. 被災自治体への派遣をめぐる労働条件について
 - (1) 派遣先における時間外勤務・休日勤務手当等は、労働基準法を遵守すること。
 - (2) 派遣者を人選する場合は、本人及び家族の同意の上、職場の合意形成を図ること。また、長期派遣などにより派遣元の業務に支障をきたす場合は、必要な人員を確保すること。
 - (3) 派遣中の派遣元の本来業務は、職場でフォローする体制を確立すること。
 - (4) 被災自治体の災害支援に早期に対応できるよう職員研修を行うこと。また、派遣対応マニュアルを策定すること。
 7. その他
 - (1) 災害時におけるボランティアの活動について方針を確立すること。
 - (2) 災害に強い水道・下水道施設整備等に要する費用に関し、国・自治体に対して補助制度の拡大・補助率の改善を求めること。
 - (3) 健康に配慮した労働形態、その労働形態を除外・軽減する疾病者等の範囲及び検討・決定方法、労働安全衛生体制及び委員会活動のあり方を、災害の程度・規模に応じて決めておくこと。
 - (4) 災害発生に備えた諸方針の策定にあたっては、労使の検討委員会を設置するとともに、労働組合の参画について積極的に対応すること。
 8. 単組独自要求について

以 上

単組独自要求

(平成29年10月)

人員に関すること

1. 2018年度(平成30年度)の水道部の体制について、協約を締結すること。
2. 退職者については、正規職員で補充をすること。
3. 技能労務職員の新規採用をすること。
4. 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。
5. 正規職員に過度の負担がかからないよう、再任用職員・任期付職員との比率を考慮した人員配置をすること。
6. 下水道室の水道部との併任職員の人数とその職員の今年度の水道に関する業務内容を示すこと。来年度以降も併任を継続するか、下水道室と協議し、その内容を明らかにすること。
7. 各課の職員構成(企業職・技能労務職・再任用職・任期付短時間勤務職等の人数、企業職については年齢構成も)を示し、課題があれば解決する方法を示すこと。
8. 各課・係ごとに現在の業務量に応じた人員を配置すること。また、経営戦略の目標を達成できる人員を配置すること。必要な場合は、増員をすること。
9. 技術の継承、非常時の対応、他都市への応援ができる人員配置等をすること。
10. 災害時における職員の出勤計画を実情に合わせて毎年作成し、職員に周知徹底すること。

労働協約締結に関すること

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。
12. 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、労働条件や被災地への派遣など、労使合意を前提に進めること。

賃金・職場環境に関すること

13. 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。
14. 施設の改善(窓ガラスとその周辺・エアコンのダクトの清掃、ブラインドの清掃及び交換等)をすること。被服等について組合と協議すること。
15. 受託業者にも労働安全衛生活動をするよう指導し、その活動での指摘事項のうち、事業体が行う必要のある施設改善などについては予算措置を行い、改善すること。

その他

16. 上下水道の統合についての考え方を明らかにすること。