

2018年（平成30年）6月1日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2018年人員の確保に関する要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

本市水道事業を取り巻く経営環境は、水道使用者の節水意識の高揚や節水型水使用機器の普及などによる水需要の減少傾向が続く一方で、高度経済成長期以降に急速に整備された大量の水道施設の更新時期を迎え、多額の更新費用が見込まれるなど、厳しさを増していくことが予想されます。

このため、本市水道事業では、平成28年度末に、現状・将来分析・把握を行い、中長期的な更新需要予測を行った「投資計画」と、財源構成とその実現可能性を検証した「財政計画」を整合させた「水道事業経営戦略」を策定し、水道水を将来においても安全、安心、安定かつ効率的に送り続けるための方策等について、取り組んでいるところです。

なお、長期的に安定した経営基盤を構築していくために、さらなる経費の削減が必要であることから、貴水道労働組合とは十分な協議を重ね、できることから着実な改善を図ってまいりたいと考えています。

以上のことを踏まえ、各項目について、次のとおり回答します。

- 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、条例上の定数を充足すること。採用予定数に満たない職種については、年度途中採用

を行うなど、早急に対処すること。

- 2 「行政改革」による人員削減を行わず、公共事業の増大、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うこと。また、慢性的な時間外労働やサービス残業が続いている職場については、増員を行うこと。
- 3 長時間労働の是正に向けては、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（2017年1月20日 厚生労働省）を踏まえ、労働時間を適正に把握し、時間外申告時間と職場に居た時間に乖離がある場合は補正すること。
- 4 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、環境職場での民間委託や指定管理者制度・地方独立行政法人制度の導入を行わず、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、現下の本市水道事業の厳しい状況を勘案すると、経営健全化を本格的に進めなければならないところであり、引き続き、「民間に任せられることは、原則、全て民間へ任せる。」を基本とし、民間委託の推進をはじめ、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ねばなりません。

一方で、重要施策の推進や市民サービスの維持向上のため、必要な職種については、職員の増員を図る必要があると考えています。

そのため、全庁的な方針として、職員の年齢構成や技術・経験の継承等に配慮した、年次的・計画的な職員採用を行っていく考えです。

なお、本年度の職員採用については、大学卒及び民間企業経験者等を対象とした事務職及び技術職などの人員確保に取り組んでいきます。

また、時間外勤務については、36協定の趣旨を踏まえ、職員の健康の保持・増進はもとより、事務の効率化・省力化及び経営の健全性確保を図るため、局内応援の積極的な活用をはじめ、本年7月から、全庁一斉定時退庁日の拡大実施、全庁を挙げての既存事業や事務の廃止、縮小を基本に仕事の見直しなどにより、一層の削減に努めているところです。

なお、労働時間の適正な把握については、厚生労働省のガイドラインの主旨を踏まえ、引き続き、適切に取り組んでいく考えです。

- 5 恒常的職務に従事する臨時、非常勤等職員については、パートタイム労働法や労働契約法の趣旨を踏まえ、正規職員への転換措置をはかること。

正規職員化にいたる間、同一労働同一賃金の観点から、会計年度任用職員制度化の際に正規職員と均等待遇を図ること。また、雇用更新年限が設けられている場合、その廃止と雇用継続をおこなうこと。

臨時職員等の雇用については、任期付短時間勤務職員制度または新たな臨時的任用制度への切替えにより、公募競争試験を経ることで、再度の任用が可能となっています。

また、会計年度任用職員制度については、国及び他都市の動向も踏まえながら、市長部局等と調整のうえ、今後、同制度の導入等について検討していく考えです。

6 正規職員と置き換えるために安易に任期付職員を配置しないこと。採用にあたっては、労使協議・合意に基づき行うこと。

総人件費の削減を図る中、再任用や任期付短時間勤務職員の活用に努めており、採用・配置にあたっては、業務内容や業務量の精査に基づいて行っています。

7 雇用と年金の接続にあたっては、再任用制度を活用し、希望者全員の雇用を確保すること。また、人事院が今夏の勧告に向けて65歳定年引上げ具体案検討を始めていることから、具体的な制度設計については必ず労使協議を行うこと。

再任用職員制度については、市長部局との整合を図りながら、国の取り扱いに準じた適切な運用に努めているところです。

また、定年引上げについては、今後、国及び他都市の動向を注視しながら、調査・研究を進め、協議すべき事項は、協議していく考えです。

8 「行政改革」による人員削減のもと、業務研修等を理由とする国、県、民間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。特に国への退職派遣については、明確なルールもなく職員に不利益が生じることなどから実施しないこと。実施せざるを得ない場合は不利益とならないよう労使協議の上、派遣協定を締結すること。

国や県等への派遣については、事業の執行上必要な場合、人材育成等も目的として行っているところです。

なお、派遣にあたっては、本人の意向も十分踏まえるなど、必要な配慮を行いながら、今後とも慎重に対応していく考えです。

9 東日本大震災や熊本地震に伴う復興支援のための長期派遣や、災害発生時の職員派遣については、本人同意を前提とし、職場に代替職員を配置すること。派遣にあたっては、旅費などの賃金労働条件を整備することや、派遣先での職員のメンタル対策について労使協議を行うこと。

災害発生時の職員派遣については、被災地団体のニーズに合わせた支援体制に努め、本人及び所属等の意向も十分踏まえながら、進めています。

また、派遣職員が現地での業務に専念できるよう、本来業務の円滑な運営を図るため、関係各部局とともに、応援体制づくりに努めています。

加えて、派遣にあたっての勤務条件等について、派遣先との十分な調整を行い、複数名の同時派遣や連絡体制の強化など、メンタルヘルス面も考慮した環境整備に努めているところです。

10 独自要求について

独自要求に対する回答は、別添のとおりである。

【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 30 年 6 月 1 日

1 2019 年度（平成 31 年度）の水道局の体制について、協約を締結すること。

（回答）

平成 31 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。

2 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。

（回答）

本市水道事業では、将来にわたり安全・安心な水を安定かつ効率的に供給し続けるため、平成 28 年度末に策定した「明石市水道事業経営戦略」及び、その実行計画である「明石市水道事業中期経営計画」に基づき、着実に経営の改善を図っていく所存である。

全庁的な総職員数減員の取組を進める厳しい状況の下、職員を容易に配置できる状態ではないが、円滑な事業の推進に配慮しつつ、職員の負担軽減のため、一層の民間委託の活用も図りながら、職員の配置に努めていく考えである。

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。

3 各担当・係ごとに現在の業務量に応じた人員を配置すること。

（回答）

全庁的な取組として総人件費削減に努めている状況の下、職員配置等の業務執行体制については、所管事務の見直しや、直営すべき業務と民間委託を推進すべき業務を精査するとともに、業務内容を勘案したうえで、業務量に応じ再任用職員や任期付職員を活用するなど、総合的な見地から、職員配置に努める考えである。

4 退職者については、正規職員で補充をすること。

(回答)

退職者の補充については、原則、正規職員で補充することを第一に、再任用職員、任期付職員などの活用や、直営で行うべき業務と民間委託をすべき業務を精査するなど、現有の業務体制に支障が生じないように、職員の適正配置に努める考えである。

また、再任用職員を配置する場合については、職員の希望や職の必要性を踏まえながら、フルタイム勤務を基本として配置していきたいと考えている。

5 技能労務職員の新規採用をすること。

(回答)

技能労務職については、原則として退職者不補充を方針として進めるが、現在、技能労務職を配置している職場については、職員が退職後も引き続き同じ職場でその技術と経験を活用できるよう、再任用職員としての配置に努めていく考えである。

また、現行の技能労務職が行っている業務については、将来的に民間委託を基本とし、業務に支障が生じることのないよう、配慮していく考えである。

6 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)

水道局にあっては、平成22年度以降、業務内容等を精査しながら、適正な配置等に取り組んでいるところである。

また、平成25年度以降の定年退職者が再任用を希望する場合、無年金期間を含む年度は、原則、雇用するほか、職員の希望や職の必要性に応じて、フルタイム勤務での配置により、体制整備を図る考えである。

7 正規職員に過度な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すること。

(回答)

全庁的な取り組みとして、人員配置については業務内容や業務量の精査を行いながら、再任用職員及び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、再任用職員及び任期付職員との比率を含め、効率的かつ適正な配置に努めていく考えである。

- 8 各担当の職員構成（企業職・技能労務職・再任用職・任期付短時間勤務職員等の人数、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。

（回答）

職員構成や年齢構成に偏りがあることは認識しており、円滑な事業推進に向け、市長部局と整合性を図りながら、適正な職員配置に努めていく考えである。

- 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行うこと。

（回答）

技術の継承については、今年度から下水道室職員の併任を解除し、施設及び管路の工事部門を一係で所管し、職員が相互に経験できる組織体制へと変更している。また、浄水場においても、民間委託の活用により、職員と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整備に努めている。

一方で、非常時の対応や他都市への応援ができる人員配置等については、全庁的な総人件費削減の取組方針の下で、容易に配置できる状況ではないが、再任用職員及び任期付職員の活用や現在、検討を進めている本市水道事業の在籍経験がある退職者を協力員として応援を求める制度の導入など、総合的な見地から人員配置に努めていきたい。

- 10 災害時における職員の出動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。

（回答）

災害時における職員の参集等にかかる実情の確認については、危機管理職場リーダー会議（以下「リーダー会議」という。）を活用して取組み、局内周知に努めていきたいと考えている。

また、今年度については、全庁的な事業継続計画の見直しに合わせ、水道局においても、非常時優先業務や受援対象業務の選定について、検討を進めているところである。

引き続き、リーダー会議を活用し、災害時の人員配置等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

- 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)

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、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、貴組合と十分協議を行っているところである。

また、交渉時の確認事項や妥結事項については、平成28年度から協議のうえ、締結しているところであり、今後もこの方針に変わりはない。

- 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。

(回答)

既に申し上げたとおり、災害時における危機管理体制については、災害時の人員配置や各種計画の統合調整等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

また、被災地派遣については、被災地団体のニーズに合わせた支援体制に努めるとともに、派遣職員の人選にあたっては、本人及び所属等の意向も十分に踏まえながら、進めているところである。

加えて、派遣にあたっては、旅費を含む勤務条件等について、派遣先との十分な調整を行うとともに、複数名の同時派遣や連絡体制の強化など、メンタルヘルス面も考慮した環境整備に努めているところである。

- 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。

(回答)

技能労務職員の給与については、同種の民間事業者の従事者に比べ高額であるとの厳しい批判があるところであり、今後においては、国における同種の職種の給与や、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意し、市長部局と整合性を図りながら、適正化していかなければならないと考えている。

14 以下の施設改善をすること。

窓ガラスとその周辺及びエアコンのダクトの清掃、ブラインドの清掃及び交換、トイレの改善（洋式化、照明の手動化）等

（回答）

施設改善については、全庁的な共通の課題であるものは、市長部局等と調整しながら改善に努める。

また、今回の要求事項にあったトイレ照明については、手動化へと変更している。さらに、ブラインド及び窓枠の清掃については、今年度より水道局独自で年度内に複数回実施する準備を進めているところである。

15 被服等について組合と協議すること。

（回答）

被服貸与については、消防本部を除く他部局では統一を図っていることから、異動時の効率化を踏まえ、引き続き、統一した被服で進めていきたいと考えている。

なお、協議すべき事項については、十分協議していく考えである。