

2025 年(令和 7 年)3 月 12 日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2025 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、改善も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 定年の引き上げにあわせて再任用職員の処遇を改善すること。

再任用制度については、国公準拠が基本であり、給与水準についても、国家公務員と均衡のとれた水準とすべきであると考えています。

そのうえで、再任用職員 2 級に適用している給料月額については、本年 1 月から、フルタイム勤務の場合、1 月あたり 5,000 円（従前分と合わせると 10,000 円）を加算する措置を、本市における人事院勧告を踏まえた給与改定と合わせて実施しているところです。

また、再任用職員の給与水準については、今後も、財源の問題や、近隣他都市との均衡も考慮しながら、引き続き、検討していく考えです。

3 業務量が増加する係においては、その業務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 7 年度当初予算では、令和 5 年度から 3 年連続で赤字予算を編成するなど、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においても、今後、より厳しい経営状況に陥るものと見込んでいます。

こうした状況の中、引き続き民間委託の推進や、暫定再任用職員等の活用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。

また、来年度からの上下水道組織統合により、統合できる業務は統合することで業務の効率化を図るとともに、両組織で相互応援できる業務については局内で応援体制をとるなど、工夫をしながら体制整備について努め、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。