

## 神戸市水道労働組合との交渉議事録

1. 日 時：令和4年2月15日(火) 16:00～17:30

2. 場 所：市役所4号館1階本部員会議室

3. 出席者：

(局) 業務改革担当課長、担当係長2名、担当2名

(組合) 委員長、副委員長、書記長、書記次長 他4名

4. 議 題：産別労働条件統一要求書に対する回答

5. 交渉概要：

(局) それでは、団体交渉を始める。

(局) 職員の皆様には経常業務に加え、「水道事業緊急経営改革」の取り組みにご協力を賜り、御礼申し上げます。

それでは、1月13日にいただいたご要求について、管理運営事項にかかることには答えられないが、勤務労働条件に関することについて回答させていただく。

1. 賃金・諸手当に関する要求

(1) 特殊勤務手当

組合員の皆様の切実なご要求については理解しているが、本市水道事業の置かれている現状からは特殊勤務手当の現状維持や拡充は非常に困難であることをご理解いただきたい。

令和2年度の包括外部監査において厳しい意見が付されたほか、市長部局や他の政令市の水道事業者と比較して高額であること、さらに給水収益の著しい悪化により経営状況が非常に厳しいという事情を踏まえ、昨年8月に手当の見直しや廃止を提案させていただいたところである。早期の実施に向けてご理解とご協力をお願いしたい。

(2) 人事評価

より公平・公正で客観的な評価を担保するため、昨年度から「人事評価調整会議」を設置している。評価結果の給与等への反映については、これまでと同様、神戸市全体での協議に基づいて対応していく。

2. 労働条件等に関する要求

(1) 年間総労働時間

平成29年度より全庁的な取り組みとして、育児や介護、病気療養等、職員一人ひとりの事情に応じた多様で柔軟な働き方を実現するため、働き方改革に重点的に取り組んでいる。

これにより令和2年度の1ヵ月の水道局職員一人当たり時間外勤務は約10.8時間(平成29年度は約16.1時間、△5.3時間)で、継続して減少傾向にある。また、有給休暇取得日数は約17.9日(平成29年度も約17.9日)で、高い水準を維持している。

しかしながら、年間総労働時間としては約1,850時間であり、また、一部には36協定で定める特別な事情により上限時間を超えて勤務をせざるを得なかった職員

や取得が義務化されている5日の年次有給休暇を取得できていない職員も見受けられた。

そのため、更なる時間外勤務の縮減の取り組みが必要であると考えており、昨年8月に、実効性のある施策として夜間作業時における変形労働時間制等、勤務時間の見直しについて提案させていただいたところである。

本提案により、時間外勤務を縮減するとともに休日や休憩時間を確保することでオンとオフを明確にし、一方で業務効率化により労働生産性を高め、メリハリのある勤務の実現を図っていきたいと考えている。更なる働き方改革を進め、将来的な生産年齢人口減少においても優秀な人材を安定的に確保するため、ご理解とご協力をお願いしたい。

(2) 休暇制度および男女平等・共同参画のための諸制度、妊娠・出産・育児・介護に関わる制度の拡充

先日の市労連交渉において、「出生サポート休暇」や会計年度任用職員等の育児や介護に関する制度の取得要件緩和について提案させていただいたところである。今後も国の動向を注視しつつ、神戸市全体での協議に基づいて対応していく。

(3) メンタルヘルスケアの拡充、精神的・肉体的負担が増加している職員への負担軽減措置等

「職員の総合相談窓口」等の各種相談窓口を活用しながら、職員の悩みや相談を受け止め、その解消に繋げていく。

(4) ハラスメントのない職場づくり

昨年度「神戸市水道局ハラスメント対策基本方針」を改正し、いわゆるカスタマー・ハラスメントへの対応等についての記載を追記した。また、係長級以上職員を対象としたパワーハラスメント研修の実施をはじめ、全職員への啓発を図り、職員一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりに取り組んでいく。

(5) 中型（準中型）自動車運転免許取得支援

今年度より新たに、業務に必要な資格取得支援制度を創設する予定である。この制度は、職員のモチベーションアップ施策として、水道局が認定する水道技術・技能等に関する資格の取得にかかる局独自の助成制度を設け、専門知識・技術力及び意欲の向上を図ることを目的としている。支援対象となる資格については、有資格者の必要性や取得状況、公費負担の妥当性等を勘案しながら検討していきたいと考えており、現時点では、業務に直結し、資格保有者の少ない技術士、1級土木施工管理士、電気主任技術者等、約30数種類の資格を想定している。

中型（準中型）自動車運転免許については、資格保有者を一定程度確保できていることや、業務に限らず日常生活でも用いる機会の多い資格でもあるため公費負担することに市民理解が得られるか、といった課題があり、現時点では対象外としている。

#### 4. 震災及び原子力発電所事故に伴う放射能汚染に関する要求

(1) 被災地派遣に関する労使協議

災害発生直後の応急給水や派遣が長期に及ぶ場合など、勤務・労働条件に大きく影

響する場合は、十分に協議したいと考えている。

(2) 災害派遣職員のメンタルヘルスケア

派遣終了直後に健康相談窓口等を案内し、終了1ヶ月後にストレスチェックリストを送付し、必要に応じて産業医面談等のフォローを実施する等の対応を行っている。また、「職員の総合相談窓口」等の各種相談窓口も活用しながら、職員の悩みや相談を受け止め、その解消に繋げていきたい。

(3) ボランティア休暇

神戸市全体での協議に基づいて対応していく。

5. 新型コロナウイルス感染症対策関連

(1) 執務室における換気設備の整備

マスクの適切な着用、手指消毒、定期的な換気、在宅勤務やフレックスタイムの活用による出勤者の抑制など、基本的な感染予防対策の徹底により一定の感染予防効果が期待できるものと考えている。引続き皆様のご協力をお願いしたい。

個人間の間仕切りは、各所属にて対応をお願いしたい。

なお、特定建築物（東部センター、中部センター、西部センター、浄水管理センター、本庁舎）については定期的に点検を行い、建築物環境衛生管理基準に適合していることを確認している。

(2) 仮眠室

密にならないように、所属内で使用方法を工夫していただきたい。

(3) PCR検査

PCR検査の実施は、現在の感染状況のもとでは、咳や発熱、倦怠感等の症状があるなど、医師が新型コロナウイルス感染症の疑いがあると総合的に判断した場合などに限られている。

そのため、現時点では、感染が判明した職場の全職員に対してPCR検査を実施することは困難である。今後も、職場等で陽性患者が発生した場合には、保健所の指導のもと適切に対応していきたいと考えている。

6. その他職場要求

(1) 公用車にかかるバックモニター・急発進防止等の安全装置

車両のリース化に合わせて、バックモニター・ドライブレコーダーを設置していく。急発進防止等の安全装置については、今後の課題として引き続き検討していきたい。

(2) 空調服

現状の被服と比べて高額であり、費用面に大きな課題があるため、導入は困難である。

(3) スニーカー型安全靴

作業中はより安全性の高い安全靴を使用していただきたい。

(4) 職場環境の改善

①休憩室・洗身施設

各建物内には必要な設備を設置しているので、使用時間帯をずらして混雑を避け

るなど、各職場で使用方法を工夫していただきたい。

②和式便器の洋式化

予算上の制約もあるので、集約後の移転先となる建物から優先的に対応していく。

③中部センターの地下駐車場・地下倉庫の照明のLED化

予算上の制約もあり、また、現在の利用状況からは現状の照明でも支障はないと考えている。

④庁舎正面玄関の点字ブロックのJIS規格化

実施に向けて、次年度の予算に計上し、対応していく。

⑤西部センターの空調設備

今年度、一部更新工事を実施した。残りの更新工事についても、業務に支障が出ないように調整を行いながら実施していく。

⑥浄水管理センターの更衣室および脱衣所

ご要望内容について予算編成の過程で把握していなかったため、次年度中の実施は困難である。

7. 定年延長について

給与等の勤務条件にかかるものについて、神戸市全体での協議に基づいて対応していく。

(局) なお、回答の中でも申し上げた昨年8月4日に提案した夜間作業における変形労働時間制の導入等、勤務時間の見直しについては、合わせて提案した手当の見直しとともに、今年度中に決着させたいと考えている。時間のない中ではあるが、引き続き皆様方とは十分に協議させていただきたいと考えているので、よろしくお願ひしたい。

新型コロナウイルス感染症は変異株による感染状況の悪化など、未だに収束が見通せない状況が続いている。今後の人口減少社会の進展、特に生産年齢人口の減少による様々な影響により本市の水道事業を取り巻く環境は益々厳しくなることが予想される。一方で、将来世代に健全な水道施設を引き継いでいくための投資財源を確保していく必要がある。そのためには、緊急経営改革に留まらず、更なる経営改善、不断の業務改革が必要である。

今後の工事部門の再編や本庁の移転等、緊急経営改革に掲げる残りの課題や、今後の更なる経営改善の取り組みについても、引き続き組合員の皆様のご理解とご協力をお願いしたい。

また、経営改善の取り組みとともに水道技術を継承する人材育成や、職員一人ひとりがやりがいを感じながら生き生きと働き続けられる職場環境を作っていくことも重要であると考えている。

組合員の皆様のご意見をお聞きしながら進めていきたいと考えている。引き続きよろしくお願ひしたい。

(組合) 管理運営事項以外を回答したとのことだが、真摯に検討した結果なのか。

(局) 真摯に検討した結果である。

(組合) 要求書には特殊勤務手当を維持することとある。市長部局や他の政令指定都市と比べることは労働組合との交渉を否定しているということである。経営状況が良ければ、手当

は上げたのか。

年間総労働時間に関して、一部で36協定の上限を超えている職員や取得が義務化されている5日の年次有給休暇が取得できていない職員がいるのは大問題である。そのために働き方改革を進めるとあるが変形労働時間制や勤務時間の見直しをおこなえばそれらの問題は解消されるのか。無理につなげて回答としていないか。

- (局) 働き方改革に関しての取り組みであり、回答として不適切とは考えていない。
- (組合) 仕事量が変わらなければ、変わらないのでは。当局とは認識が違う。必要な人員の確保について、回答してしかるべきかと思う。
- (組合) 中型自動車運転免許の取得支援制度について、対象外とする理由になっていない。
- (局) 取得支援制度の対象にするかは、資格の保有状況や費用面等を総合的に判断して優先順位をつける必要があると考える。現時点では、中型自動車運転免許は有資格者が多く、他の資格を優先する必要があると考えている。今後、保有状況が少なくなり、運行に支障をきたすような状態になれば検討を進めなければならないかもしれない。
- (組合) 被災地派遣の経験を積ませるため、免許を保有していない若手職員を派遣することもある。そういう状況があることも理解してほしい。
- (組合) 新型コロナウイルス感染症対応について、特定建築物では点検を行っているというが、具体的にはどの事業所なのか。
- (局) 特定建築物は延床面積が3,000㎡以上の建物で、東部センター、中部センター、西部センター、北センター、浄水管理センターである。特定建築物には該当せず、(点検が)義務化されない事業所もある。
- (組合) 点検が義務化されていない事業所があるなら、二酸化炭素濃度測定器を設置して常に計測したらよいと考えて要求している。点検時のみ、基準をクリアしたらよいということではないと思う。
- (局) 特定建築物は、2か月に1回の空気環境測定を実施している。
- (組合) 仮眠室については、事業所を統合すると使用する人数が多くなるが、当局としては設備面での対応をしないということなのか。
- (局) 既存施設を活用することで対応をお願いしたい。
- (組合) PCR検査については、感染拡大前から要求しており、感染拡大を理由に実施できないという回答はいかがなものか。
- (組合) 空調服について、実施できないという回答はいかがなものか。  
スニーカー型安全靴について、JIS規格でなければならないのか。  
市長部局に合わせる必要はあるのか。作業内容も変化しつつあるため、普通作業や軽作業はスニーカー型でいいのではないかというつもりで要求している。
- (局) 休憩室・洗身施設については、全事業所に設置していると考えている。不完全であるというのは、具体的にはどこになるのか。なにか把握していることはあるか。数が不足しているということか。
- (組合) そういうところもあると聞いている。
- (組合) 中部センターの地下駐車場・地下倉庫の照明のLED化については、労働安全衛生の要求だが、軽視がはなはだしいのではないか。

- (組合) 業務効率化により労働生産性を高め、メリハリのある勤務の実現を図ると言うが、これまでの当局の見直しの施策で効率化が図られたものがあるのか。待機制度の見直しは、効率化が図られたと考えているのか。
- (局) 出務者数の縮減等、一定の効率化が図られていると考えている。一方で課題もあり、修正が必要な部分もあると認識している。
- (組合) 経営面だけでなく、事業面も含めて考えてほしい。また、委託化した業務といえども、委託しきれない部分があるということを知ってほしい。委託して終了という話ではない。職員の負担も限界に来ている。
- (局) 課題があるからやらないのではなく、少々課題があっても、長期的に見てり方を変えることは必要である。これからは、職員を確保していくことも難しくなり、ウィズコロナ時代で、非接触でのやり方が求められる。
- (組合) 当局の姿勢が今回の回答に表れている。勤務時間や手当の見直しについて今年度中に決着したいというのは、あくまで当局の都合だ。時間がないと勝手に区切らないでほしい。
- (局) 協議はさせていただきたい。早急に見直したい項目もある。是非とも理解をお願いしたい。
- (局) 以上で、団体交渉を終了する。