

神戸市水道労働組合との交渉議事録

1. 日 時：令和5年3月27日（月） 13：30～14：30
2. 場 所：水道局総合庁舎4階大会議室
3. 出席者：
（局）業務改革担当課長、担当係長、他1名
（組合）委員長、書記長、書記次長、他4名
4. 議 題：2023年度産別労働条件統一要求書への回答
5. 発言内容：

事務局：回答交渉を始める。

（局）：皆様方には、平素より、水道事業の運営に尽力いただいていることに御礼申し上げます。

まず、今後の水道事業の運営に関する基本的な考えをお伝えさせていただく。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響による危機的な経営状況を乗り越えるため「水道事業緊急経営改革」を策定し、取組みを進めてきた。5月には感染症法に定める分類が2類から5類に変更される見通しであることから、ポストコロナへの期待も含めて、社会全体が少し明るい雰囲気にも感じられるが、本市水道事業を取巻く環境は決して楽観できるものではない。動力費の高騰が目下の課題となっている他、中長期的に見れば、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巻く環境は益々厳しくなることが予想される。

このような社会経済情勢の大きな変化に対応しつつ、将来世代に健全な水道施設を引継いでいくための投資財源を確保していくためには、緊急経営改革に留まらず、さらなる経営改善、不断の業務改革が必要だと考えている。安全安心な命の水を、安定的かつ安価に市民の皆様にお届けするという、地方公営企業としての使命を果たしていくため、局一丸となってこの厳しい状況を乗り越えていきたいと思うので、皆様方には、引続きご協力のほどよろしく願います。

それでは、令和5年1月25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お答えできないが、勤務労働条件に関することについて回答させていただきます。

回答配布

1 賃金・諸手当に関する要求

諸手当について

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、令和3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。ご理解とご協力をお願いする。

人事評価制度について

より公平・公正で客観的な評価を担保するため、一昨年度から「人事評価調整会議」を設置した。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

超過勤務時間の縮減に向けて

勤務状況が過重になっている職場について、各職場の実態を踏まえ、職員の意見をよく聞いた上で実情に応じた状況の改善に取り組んでまいりたい。また、DXの推進・委託化等、労働時間短縮及び職員の負荷軽減に向けて進めていく。

メンタルヘルスケアについて

「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止め、その解消に繋げていく。

ハラスメント防止について

組織風土・意識改革のため、トップマネジメントによる発信力の強化、ガバナンスの強化、研修による組織力の強化など5つの強化策を掲げ、今年度は、水道局職員専用局長・副局長ホットラインの設置、ハラスメント基礎研修（管理職、係長・担当）等を実施した。今後も、組織風土・意識改革の取組みを進めていく。

中型（または準中型）自動車運転免許取得について

災害発生時に給水車を運転できる職員を確保していくことは水道事業を運営する上で欠かせないことと認識している。一方で、平成19年6月以降に取得した普通免許では局保有の給水車を運転することができないため、運転できない若手職員が増えていることは、局としても喫緊の課題であると認識している。そのため、給水車の運転に必要な「準中型運転免許」の取得（限定解除）について検討していきたい。

3 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

被災地派遣に関する労使協議について

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、十分に協議してまいりたい。

災害派遣職員のメンタルヘルスケアについて

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止め、その解消に繋げていく。

ボランティア休暇について

神戸市全体での協議に基づいて対応していく。

4 その他職場要求

緊急経営改革以後の退職者・不調者について

令和元年12月1日からの病気休暇制度の新設により早期に療養専念を促すよう運用変更があったため、実数としては病気休職者は増加傾向にある。令和3年8月より職場復帰サポート制度を拡充し、プレ出勤制度が開始している。段階的に職場の環境や業務に慣らすしていくことで、心理的負担や不安を和らげ、職場復帰が円滑に進められるようにし、また、復職後の再発予防に努めていく。

休職理由については、職員一人一人の様々な要因が絡み合っており、所属長による個別面談を通じて、今後とも丁寧に対応していきたい。

施策の検討・決定過程について(宿日直WG関連)

事業運営に際しては、現場の声を活かしながら業務を進めていくことが重要であると考えている。そのため、所属長を通じて職場の実情を把握するとともに、管理運営事項については責任を持って当局側が企画立案し、政策や方針等、決定事項を関係職員に周知していくことが重要であると考えている。

宿日直については、令和3年度の給配水工事部会で聞いた実務担当者等の意見等を踏まえ、配水課を中心に必要な事項を検討していく。なお、WG（ワーキンググループ）では中長期的な観点や多面的な視点での分析を行ってもらっており、WGでの議論が今後の中長期的な検討の参考資料になることを期待している。

防寒ベスト・ポロシャツ・靴（スニーカータイプの安全靴）の要求について

同じ被服を着用することで市民から見て市職員であることが分かりやすいものとし、また、被服の事務作業の縮減（厚生課への事務の一元化、局間異動者への新規貸与が不要）を図るため、市役所で統一の被服を用いることとしており、水道局においても今年度より新たな被服の貸与を開始している。

見直しに際しては、被服は作業の安全を確保するという労働安全衛生の観点から貸与するものであるとの考えにより整理を行っている。

また、被服の統一化に合わせて貸与対象者についても業務内容に応じて見直しを行った。例えば一定の時期にのみ作業服等が必要な場合は、所属共有で確保するなど、効率的な利用をお願いしたい。

(組合) : 今回回答があったもの以外は管理運営事項という認識で良いか。管理運営事項とはいえ説明責任があると当初からずっと指摘していると思うが、今回の回答ではそれが見られなかったように思う。回答書に無いものは説明がなされていない。

(局) : 総論的に答えたものであるため、不足があれば可能な範囲で回答する。

(組合) : ではまず、「2 労働条件等に関する要求について」かなり重みのある話だが、超過勤務の縮減に向けてとメンタルヘルスケアについて、ハラスメント防止、免許の話等があるが、それ以外の労働時間の話についてはどう考えているか。

(局) : 労働時間については、平成 29 年度から神戸市全体で働き方改革に取り組んでおり、労働時間の縮減に努めているところである。令和 3 年度の 1 人当たりの月平均超過勤務時間は 11 時間程度。最も多かった者で年間 529 時間。年間の超過勤務が 360 時間を超える職員が 22 人となっている。

(組合) : 先ほどの 1 人当たりの平均からかけ離れていると思うが。最大の者がいる職場では他にも総労働時間が長い者がいるか。

(局) : 中部センター、施設課での時間外勤務が多い。

(組合) : そのような状況の上での今回の回答ということだが、改善を今までしていなかったということか。

(局) : 課題として重く受止めているが、人員配置において純増が難しい状況であり、労働時間の平準化もなかなか進められていない。引続き改善に向けて取り組んでいきたい。

(組合) : 定数の純増どころか人を減らしている。どんどん状況が悪くなっている。

(局) : 経営状況に対応していくためには、やむを得ない部分もある。

(組合) : 動力費の高騰や人口減少など、それらの問題を人件費を減らすことで補おうということに無理がある。職場は付いて行けないし、説明されても理解できない。乗り越えていかないといけないと言うだけでは説明責任を果たしていない。要求書の中で労働時間の縮減に向けて必要な人員の確保を図ることと要求しているが、回答が述べられていない。また、DXの推進や業務の委託化等と回答しているが、中部の時間外勤務をDXで解消できるのか。

(局) : すぐに効果を出すのは難しいが、積重ねていくことが重要だと考えている。

(組合) : 業務を委託して丸々仕事が減るのであれば良いが、委託したとて仕事が残っているではないか。仕事に見合った体制を取ってほしい。

(局) : 課題として、指摘を受けている点を改善できるように努める。

(組合) : 業務の平準化ができていないとの発言について、本当にそうなのか。

(局) : 年間超過勤務が 360 時間を超える職員がなおいることを踏まえて申上げた。

(組合): マッピング業務を集約して業務の平準化ができたから1人を減らすというが、平準化どころか業務内容は何も変わっていないが、なぜ人が減るのか。それを管理運営事項だというのなら、説明すべきなのに、何の説明もなかった。それはどういうことか。

(局): マッピングについては平準化ではなく、業務の標準化を目指している。各センターでばらつきがあった事務処理を同じやり方に揃える作業を北部水道管理事務所で進めており、一定整理できたため人員削減を行うものである。

(組合): 各センターともまだバラバラにやっている。また業務量も変わっていない。にもかかわらず1名減の理由が管理職も含めて、みんな分からない。

(組合): もともと北部へ業務を集約したのは修正業務を一括して行うためであろう。各センターから1人ずつ計5名を集め、スケールメリットができたから1名減らした。しかし、東部・西部水道管理事務所ではマッピング業務を旧センター別に行っている。北部で標準化したというのであれば、集めた北部で変更、もしくは、人の減なり増なりがあるのなら分かるが、他の水道管理事務所は業務を標準化したわけでもないのに人を減らす理由が分からない。

標準化・平準化にしてもいい言葉だけ並べて、何の根拠もなしに人を減らしている。それゆえ職員が疲弊し、また退職者が増えている。優秀な職員が辞めていくことを真剣に考えたほうがいい。

(組合): メンタルヘルスの窓口について、調子が悪くなってからのことしか考えられていないのではないかと思っている。調子が悪くなる前の段階で留める取組みが大事ではないか。また、総合相談窓口はどれくらい活用されているのか。

(局): デリケートな問題なので具体的な内容は教えてもらえないが、単純な相談件数については開示可能か厚生課へ確認する。

(組合): 厚生課の相談は様々な要因による相談であるから参考程度には教えてほしい。ただ、我々が問題にしている職場に起因する相談などは本来所属長がしっかり把握しているのではないか。

(局): 所属長に向けてはチーム一人一人の状況(超勤時間や日々の顔色も含めて)を見てもらいながら必要な人には声掛けするようお願いしている。また我々に情報共有するよう依頼している。

(組合): そういう仕組みであるにもかかわらず、退職者が増えているのはなぜかと要求書にて聞いている。

(局): 可能な限り退職理由を確認しているが、今までのところ緊急経営改革に起因するといったことは聞いておらず、プライベートなものと聞いている。

(組合): ここ1、2年で突如としてプライベートな理由で辞める人が出てきたということか。制度の運用変更なんて聞いていない。再発予防に関しても、休職までいかないようにすることを求めているのに回答されていない。早急な原因究明と対策を求めている

る。

(局) : 休職者・退職者は個々の事情によるので、原因究明ということはできていない。

(組合) : 前提としてきちんとした調査が行われているのか。それができていないと思われる事があるので、要求書に記載している。

(局) : 職場で原因の丁寧な聞き取りをしているが、緊急経営改革に起因する不調ということは確認できていない。組合ではそのような原因を聞き取っているか。可能であれば教えていただきたい。

(組合) : そのような時だけ組合を使うのか。

(局) : 使うということではなく、我々の調査が至らないところが明らかに分かっているのであれば、それに対して何か対策を打っていくこともできるかもしれないという趣旨である。

(組合) : そのような中でよく人事評価制度を運用できるものだ。

(局) : メンタルヘルスチェックでは、所属・年齢・性別等による傾向把握や年度比較はできるが、個別事情までは掴みきれない。所属別の傾向分析に基づいて対応していくことはある。

(組合) : それで実際に改善に結びついた手応えや経験はあるか。

(局) : 人事異動を通じて対応・改善した事例はある。

(組合) : メンタル不調からの自己都合退職は非常に重たい問題なので、しっかり対応していただきたい。

(局) : このあと、14:30 から労働安全衛生委員会があるので、団体交渉は中断とする。