

神戸市水道事業管理者
山本 泰生 様

神戸市水道労働組合
執行委員長 久常 順治

2023年度産別労働条件統一要求書

1 賃金・諸手当に関する要求

- (1) 特殊勤務手当について、これを維持するとともに、必要な新設・資格手当の拡充等をはかること。
- (2) 委託業務に従事する労働者の賃金及び労働条件の内容を明らかにするとともに、その向上をはかること。あわせて、ILO94号条約（公契約における労働条件）をふまえ、公契約条例の制定に向けて努力すること。
- (3) 人事評価制度については、より「公正・公平」かつ「透明性」「客観性」の高い制度として改善すること。また、制度の変更にあたっては労働組合との協議・合意を前提とすること。

2 労働条件等に関する要求

- (1) 年間総労働時間を早期に1,800時間とするため、次の事項の実現をはかること。
 - ① 超過勤務縮減のための実効性ある施策を進めること。
 - ② 超過勤務縮減をはかるため、時間外及び休日勤務の超過勤務手当等割増率を100%に引き上げること。
 - ③ 超過勤務時間は36協定の上限を遵守すること。
 - ④ 代替休暇制度については、長時間勤務を誘発しかねないことから導入しないこと。
 - ⑤ 年次休暇の取得を積極的に促進すること。
 - ⑥ 労働時間短縮のため、必要な人員確保をはかること。
 - ⑦ 休憩・休息时间について、職員の拘束時間の延長とならないよう留意しつつ、拡充・整備をはかること。
- (2) 各種休暇制度を新設・拡充し、総合的な休暇制度を確立すること。特に、家族看護休暇及びリフレッシュ休暇、有給教育休暇（リカレント休暇）の新設、夏季休暇日数の拡大をはかること。
- (3) 男女平等・共同参画のための諸施策を推進し、女性の権利確立や環境整備をはかること。また、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」を着実に実施すること。
 - ① 女性職員の採用・登用拡大をはかること。
 - ② 育児・介護休業法の改正を踏まえ、妊娠・出産・育児・介護に関わる制度の改善を行うこと。あわせて、これを実施できる環境（要員の配置）を整備すること。
- (4) 職員の健康管理体制の充実に向け、メンタルヘルスケアを拡充すること。また、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を講ずること。
- (5) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に関する法律に基づき、各種ハラスメント防止に向けた雇用管理上講ずべき措置について協議の上、実施すること。また、いわゆるカスタマーハラスメントについても、相談体制及びハラスメントを受けた職員の救済策について協議すること。

- (6) 業務の民間委託等に際しては、社会的な公正労働基準の遵守を必要条件とするとともに、業務の継続性を確保すること。
- (7) 改正障害者雇用促進法に基づき、障がい者の雇用を促進するとともに、必要な職場環境の整備をはかること。また、障害者雇用計画を明らかにすること。
- (8) 分限・懲戒処分基準を改定する場合は、事前に労使協議を行うこと。
- (9) 中型（または準中型）自動車運転免許取得について、公費及び公務で取得できる制度を創設すること。

3 水道事業に関する基本的要求

- (1) 水道事業の公営原則を堅持し、住民サービスの向上をはかること。また、水道事業に運営権を設定しないこと。
- (2) 料金改定等の検討にあたっては、逡増制料金体系を基本に、事前に情報提供すること。
- (3) 一方的な業務委託・人員削減を行わないこと。あわせて、財政と技術の両面から運営基盤の強化をはかること。また、施設を災害から守るための施策を講ずること。
 - ① 事業の継続に必要な人材を確保し、技術継承・人材育成を行うこと。
 - ア．事業を持続するために新規採用を含み、人員体制を確立すること。
 - イ．技術基盤の低下を招くような人事交流を行わないこと。
 - ② 既に委託した業務について、実態を検証すること。必要に応じて再直営化を行うこと。
 - ③ 施設の総点検を行い、耐震化などの必要な更新事業を実施するとともに、必要人員を確保すること。
 - ④ 統合、広域化など事業のありかたの根幹となる課題については、運営基盤の強化、公共サービスの向上を目的として慎重に検討すること。
 - ⑤ 新規採用予定者の辞退による欠員の解消を行うこと。
 - ⑥ 事業の安定と技術継承のため、一般会計部局等との人事交流は希望者のみとすること。
- (4) 利用者・住民などの参画と情報提供
水道事業は住民の共有財産であり、健全な発展のため、計画等の策定にかかわり、利用者・住民が共同意思決定に参画できる仕組みづくりを進めること。
- (5) 地下水の利用に関する対策と規制の強化
 - ① 地下水の利用について、問題点の整理と解決に向けて取り組むこと。
 - ② 改正水循環基本法に基づき、地下水の保全・管理・規制など、地下水マネジメントに取り組むよう当該自治体に働きかけること。

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) 震災等に伴う、下記の要求に誠実に対応すること。
 - ① 災害時の応急体制確立と合わせ、事業計画・業務執行体制を見直し、技術継承・人材育成の検討、適切な人員体制を確立するための労使協議を行うこと。
 - ② 災害復興応援の長期派遣者については、代替要員を配置すること。
 - ③ 自家発電設備や燃料の備蓄など、災害発生に備えた対策を行うこと。
 - ④ 災害派遣職員も含め、職員のメンタルヘルスケアを行うこと。
 - ⑤ ボランティア休暇の拡大を行うこと。
- (2) 原発事故に伴う、下記の要求に誠実に対応すること。
 - ① 水道水等における放射性物質による汚染のモニタリングを継続して行うこと。
 - ② 原発事故に備え、職員の緊急避難や地域の実情に合わせた原発事故緊急体制を整備し、徹底すること。
- (3) 浄水場等における再生可能エネルギーや省エネルギー対策を行うこと。

5 その他職場要求

- (1) 事業計画・事業量に応じた体制を確立すること。
- (2) 人員配置は、人財育成と技術継承を踏まえ、世代間バランスを考慮したものとすること。
- (3) 緊急経営改革としておこなわれた業務見直しや委託について、結果として非効率になったものが数多くある。実施後の状況等をしっかりと検証し、改善または元に戻すこと。また、改革の一環として統合された事業所については執務環境の整備をしっかりとおこなうこと。
- (4) 緊急経営改革以後、職場環境や業務内容の急激な変化に伴い、退職者や退職を希望する職員、また心身に不調をきたす職員が急増するなど、これまでにない状況に陥っている。このような状況についてしっかりと調査をおこない、早急に原因を究明し対策を講じること。
- (5) 様々な施策を決定する際、これまでは実務担当者も交え局全体で議論・協議をおこなって決定してきたが、現在は係長級以上のみの会議で決められている。出席者からは、「議論している内容について携わったことがなく理解が乏しいため、会議に出席していても発言すらできない」といった声も聞いている。そのうえ、会議の進め方として、『バックキャストिंगアプローチ（理想の姿から逆算して実現手段を考える手法）を用いる』とされているが、業務を効率化するための会議ではなく、誰かが考えた効率的かどうか不明な“理想の姿”にするためのまったく意味のない会議になっており、改善すること。
- (6) 他部局の状況を踏まえ、被服に防寒ベスト・安全靴（スニーカータイプ）・ポロシャツ等を設けること。なお、外務に携わる全職員に貸与すること。
- (7) 以下の職場要求について改善を図ること。

事業所	要求項目	要求趣旨
東部	待機時の仮眠室環境の改善	出動班は、東部地区担当2名・中部地区担当2名で待機業務をしているが、コロナ禍であるにも関わらず、仕切りが無い場所で複数人での仮眠を強いられている。自分たちの身を守る為でもあるので、できるだけバラバラに仮眠するよう当日の職員同士が工夫して対応しているが、できないときもある。局としてできる事を検討し対応してもらいたい。