

神戸市水道労働組合北支部との交渉議事録

1. 日 時：令和5年10月19日（木） 10：30～11：00

2. 場 所：2階会議室

3. 出席者：

（局）北部水道管理事務所長、係長2名

（組合）支部長、他8名

4. 議 題：2024 産別要求について

5. 発言内容：

（局） 産別要求ということで、できる限り労使一体となって仕事が前に進むように、協力できる良い関係と労働環境等を整えて、業務にあたりたいと思っている。本日はよろしく願います。

（組合） それでは所属長交渉を開始させて頂く。貴重な時間なので要求内容の読み上げは割愛させて頂くが、「その他職場要求の項目」について一つ追加があるので確認をお願いします。

（局） それでは、令和5年(2023年)9月29日にいただいた要求について、管理運営事項にかかることは回答できないが、勤務労働条件に関することについて回答をさせていただきます。

手元の方に、回答書を配布している。「1労働条件に関する要求」について、年間総実労働時間1800時間を実現するために、超過勤務の縮減、36協定の遵守、年次休暇の積極的取得の促進について、労使一体となって取り組んでいきたいと考えている。今後とも協力をお願いします。

なお、実労働時間については、超過勤務の実態から、北部水道管理事務所での事務の工夫により短縮を図りたいと考えている。

労働条件に関する要求の「(2)」に記載している精神的・肉体的負担が増加している職員がいる場合、負担軽減措置等を講ずることとする。

以上が労働条件に関する回答となる。

「2水道事業に関する基本的要求」に記載している各項目については、管理運営事項のため、回答を控える。

「3その他職場要求」に記載している各事項のうち、(1)(2)(3)(5)は、管理運営事項と考えるので、回答を控える。

3の(4)について、「他部局の状況を踏まえ、被服に防寒ベスト、安全靴、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」については、事案決定権がないため、事案決定権のある所管課に申し伝える。回答としては以上となる。

（組合） 管理運営事項に関する要求については回答できないことは支部としても理解

しているが、所属長として、職員の思いは当局に伝えてもらうようお願いする。まずは「1 労働条件等に関する要求」について質問・確認をさせていただく。

「超過勤務時間は36協定の上限を遵守すること」について、36協定は昨今、形式的なものになってしまっている傾向にあると感じる。昨年も超過勤務の考え方に乖離があり当局と組合側で問題が発生した。お互い協定を無視するようなことがあれば、最悪の場合、労働基準法違反にあたる。今後は労使ともに、やり取りをもう少し確実にやりたいと思うので、よろしく願います。

(組合) 「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を講ずること」について質問させていただく。

配水課設計系の業務が大変煩雑であり、負担増が原因と思われる休職者や退職者が複数発生したと聞いている。おそらくそのことが原因と思われる、設計業務の管理事務所移管案が進められている。そうすると今後は管理事務所職員の負担が増加し、設計系の二の舞にもなりかねないので、慎重に進めてほしいと考えている。その辺はどのように考えているのか。

(局) 人員要求については、まずは北部水道管理事務所の業務の執行状況を十分に把握した上で、新たな業務を担当できる状況かどうかを判断し、もし、新たな業務を行うのであれば、その増分に必要な人員はどれぐらい必要なのかを検討する。その中で労働者側の意見も踏まえた上で、要望したいと考えている。

(組合) 次に「2 水道事業に関する基本的な要求」について質問・確認させていただく。

「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」について、コンセッション方式の導入が可能となり、導入を模索している自治体が話題となったニュース等もある。コンセッション方式では最終的な経営の責任は局に残るという制度だが、今後の水道事業の見通しは、人口の減少などで、民間経営に見合う利益を上げられるとは思えない。もし失敗すれば、その責任は最終的には自治体が負うことになる。経営が苦しいからと、安易に水道事業を民間へ手放すことのないよう、経営側へ伝えてほしい。

(局) 承知した。

(組合) 「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」について、当施設の問題点として以前から指摘している、仮眠室の整備に関して、現在も窓のない部屋で仮眠を行っている。新たに仮眠室を整備する準備は進めているが、なるべく早く整備できるよう願います。

(局) 旧書庫の仮眠室化については、令和6年度の営繕要求で要求している。今のところ回答は出てないのでどういう状況かわからないが、窓のない部屋での仮眠は望ましくないと考えるので、今後とも引き続き強く要望していきたいと考え

ている。

(組合) 「事業の安定と技術継承のため、一般会計部局との人事交流は希望者のみとすること」について、あらたに水道技術職が創設され、多くの職員が慣れない職務にチャレンジしている。こうした特殊な状況の中で、他部局のペースに合わせた短期間での異動は本人のみならず、職場の負担も重くなると考える。異動については基準となる年数の考え方等、慎重に議論し、配慮するよう関係課へ伝えてほしい。

(局) 承知した。

(組合) 「1 労働条件等に関する要求」・「2 水道事業に関する基本的な要求」については以上となる。

次に、「3 その他職場要求」についての質問・確認に移る。

(組合) 「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多数あり実施後の状況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」について質問する。

以前は見直しや委託を行った業務は定期的な検証を行い、検証結果を担当職員にも周知していたが、現在は検証結果等の報告が行われていないように感じる。委託されていたこと自体知らなかった業務もある。いくら管理運営事項とはいえ、説明責任はあると思うが、その辺りはどう考えているか。

(局) 委託は管理運営事項になるので、回答を控える。そういった意見があったことは所管課に伝える。

(組合) 「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」について、水道局は他部局にはない特殊な業務が多数ある。例えば、スコップを使って掘削を行うこともあれば、ガスバーナーを使用する業務もある。そうした特殊性から、これまで作業着については安全性や衛生上の観点から、労使協力して選定を行ってきた。

また、水道局職員は漏水の対応などで市民宅を訪問することも頻繁にある。お客様に安心していただくという観点からも作業着という概念だけではなく、正式なユニホームという考え方をもって広範囲に貸与をしてもらえるよう伝えてほしい。

(局) 承知した。

(組合) 「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」について質問する。

センター統合に伴い、お客様係も統合されたが、現在も定数という考え方はあるのか。また、現在の北事務所の定数はどうなっているか。

(局) 定数はあり、定数プラス過員 2 人の状態になっている。

(組合) 庶務パートが任期満了を迎えるが、補充がなければ庶務パートは 1 名職場となくなってしまふ。休暇等のこともあり、1 名だけになってしまうと凄くやりにくくなる。

現在、休職者が 2 名発生している。本人のケアはもちろんだが、周りの職員の負担も増えていると思うので、そうした職員のケアも願うする。

(局) 承知した。

(組合) 要求書にはないが、車両に関して意見させていただく。

北事務所については、今年度 4 台の減車が予定されている。おそらく使用実態を見ての決定かと思うが、調査の期間や考え方などが周知されていない。唐突に台数だけが発表されたように感じる。先ほども言ったが、いくら管理運営事項とはいえ、説明責任はあると思うので、せめて減車の考え方ぐらいは説明してもらえるように伝えていただきたい。

(局) 承知した。

(組合) 宿直時の電話受付だが、東部事務所に移管されて以降、支部に対しても効率の悪さを指摘されることが増えている。東部事務所の負担も増えていると聞いている。一度決まったこととはいえ、見直しを検討していただきたいが、その辺りはどう考えているか。

(局) 宿直の体制については、ここ 1 年ぐらい、半年ごとにずっと見直しがされており、北部においては、結果的に何も変わっていない状況だ。その見直しの議論の中でも、東部に受付をしてもらい、我々に連絡いただくということでいろんな点で支障が出ていることは把握をしている。この状況を踏まえて、できれば北部での受付体制をとればと意見している。また、そういう機会は今後もあると思うので、そういった意見を伝えて、全体で一番いいような形になるように検討していきたいと考えている。

(組合) 1 人職場の問題ですが、職員配置という観点から、管理運営事項なのか、精神的負担という観点から労働条件に関する問題なのか、その辺りも当局からの明確な回答はない。難しい問題ではあるが、せめて所属段階では労使一体となって取り組んでいきたいと考えているので、よろしく願うする。

(局) 承知した。

(組合) 被服についてですが、庶務担当職員は、作業着の貸与がない。しかし、庶務担当職員も市民参加のイベント等には出務する。その時に 1 人だけ服装が違うというものかどうかと思う。コロナの影響も減り、今後はイベントの開催も増えてくると思う。空調服までは必要ないが、せめて通常の作業着は事務職員にも貸与していただきたいと思う。

(局) 被服の貸与基準の中で、事務職とのカテゴリでくくっているが、事務職にも

いろんな仕事の内容があり、その現場事務所で他の職員と一体になって仕事することは十分にあり得る。そういった応援を求める場合もあるので、その辺、重々理解をしており、その点についても所管課に申し伝えたいと考えている。

(組合) 作業着の問題は団体交渉でも議論しているが、まず作業着の定義を明確にする必要があると感じている。あくまでも外務に携わる職員の単なる作業着という定義なのか、それとも神戸市水道局の正式なユニホームという考え方なのか。市民に安心感をもってもらうためにはユニホームという考え方のほうが良いと思う。今後はそういったところから労使で話し合える場も必要かと思うので、所属からも伝えていただきたい。

(局) 承知した。

終了