

神戸市水道労働組合との交渉議事録

1. 日 時：令和5年1月25日（水） 16：30～17：30
2. 場 所：802会議室（市役所4号館8階）
3. 出席者：
（局） 水道局副局長、業務改革担当課長（オンライン参加）、担当係長、担当1名
（組合） 執行委員長、書記長、書記次長、他5名
4. 議 題：2023年度産別労働条件統一要求書の受取り及び趣旨説明について
5. 発言内容：
（局） それでは団体交渉を始める。産別要求書の提出をお願いします。

要求書提出 ※別紙のとおり

（組合） 本来であれば、予算編成時期に間に合うように提出すべき要求書だが、春の段階で集約ができず、この時期となったがよろしくをお願いします。

趣旨説明だが、1～4については基本的に例年と同じ内容となっている。局の姿勢を確認しておかなければならない事項なので、どういう答えが返ってくるか我々としては重要な事項として考えている。

（組合） 2 労働条件に関する要求について、（1）で年間総労働時間縮減という項目があるが、③超過勤務時間が36協定の上限を遵守することとなっている。この春、特別条項の協議ができなかったことがあったが、このようなことが二度とないように強く求める。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を要求している。12月末の時点で1日しか年次有給休暇を取得できていない者がいると聞いている。労働時間短縮どころか年次有給休暇を十分に取得できない状況は、人員を減らしすぎたためだと考える。人員確保を強く求める。

それから（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について、この間あまりに急激な業務の変更など、環境変化でメンタル不調を訴える職員が出てきている。これについて速やかな対応を求める。

続いて（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等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。最近局の上層部がパワハラをしているというのを聞く。当局のハラスメント対応が根本的に信用できない状況だと思っている。職員から信用される体制でなければ何の実効性もない。襟を正すよう強く求める。

（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を要求する。先日、免許の保有状況調査が行われたが、な

ぜ今これが調査されたのか、また結果はどうだったのか回答を求めたい。なおこの要求は全国の水道事業体で課題となっており、単組でも2019年の春闘時要求で挙げて以降、制度創設を求めている。運転できる者が限られ、緊急時の対応に支障が出るのではないよう対応を求める。

(組合) 3 水道事業に関する基本的要求について、(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を要求する。この間、一方的な委託が行われており、事業の運営基盤が危機に瀕している。無責任であり、即刻中止してほしい。また、経年化している施設を小手先の改修で使っており、災害時に機能するかどうか不安であると同時に、労働衛生環境にも問題があることを強く指摘する。

(組合) 5 その他職場要求について、(1) 事業計画・事業量に応じた体制を確立すること、(2) 人員配置は人材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については、例年通りの内容となっている。これについては基本的に来年度の体制の根本になるものなので、しっかりとした回答を求める。(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を求める。

(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、『バックキャストイングアプローチ(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、改善を求めたい。

(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を求める。

(7) 事業所の環境改善について、東部水道管理事務所から待機時の仮眠室環境の改善要望が上がっている。

(組合) 5 その他職場要求のうち(7)について補足だが、他の水道管理事務所と比べて

東部水道管理事務所の仮眠室が狭いことから改善を求める。早急に対応いただきたい。ロビーで簡易ベッドを設置して仮眠している場合もある。翌日の業務に支障をきたすこともあり改善を強く求める。

(組合) 事務所衛生基準規則(第20条)では「事業者は、夜間、労働者に睡眠を与える必要のあるとき、又は労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会のあるときは、適当な睡眠または仮眠の場所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。」となっている。ロビーで簡易ベッドを広げるということは、場所が準備されていないということなので、早急に改善をしなければならないと思う。また、事務所を統合することは以前から決まっていたことなので、統合する前に対応しておかなければならない。すでに統合してしまっているので、早急に対応を求める。

(組合) 5 その他職場要求において(6)被服に防寒ベストと安全靴、ポロシャツ等を求めている。これに関連して、昨年から他部局の貸与状況を調査するよう求めているが、その後調査の結果はどうなっているか。

(局) 調査しているが、すぐに回答を用意できないので、後日回答する。

(組合) 労働安全衛生委員会でも議題となっていたが、他部局では貸与されているのに水道局では貸与をやめる理由も併せて回答を願う。

(局) スニーカータイプの安全靴に関する見解は、前回の産別要求回答のなかで支給できない旨回答している。

(組合) 前回回答を承ったうえで今回も要求しているということを理解していただきたい。

(組合) 続いて、要求書にはないが、金曜、土曜、日曜、祝日の夜間待機業務における交通用具利用について見解を伺いたい。現在、待機業務では自家用車、バイクなど交通用具の使用が認められていない。この場合の利用を認めていただきたい。その理由として、公共交通機関は平日と休日とで運行ダイヤが異なることにより、住んでいる場所によっては電車やバスの乗り継ぎにかなりの待ち時間がある。時間帯によっては運行本数が1時間に1本といった場合もある。そのため業務を終えた翌日家に帰るための通勤時間が約2時間かかる場合もある。

当局の通勤時間の考え方として、通勤に要する時間は片道概ね1時間半(90分)程度とある。通勤時間の上限を調べてみると、法律に明記されているわけではないが、判例として通勤時間が2時間を超える場合は、社会通念上著しく過酷な通勤条件と判断されている。実際に通勤時間が2時間を超えたために会社を辞めた場合、会社都合の退職と判断されている。

また、突発事故が発生した場合は交通用具の使用を認めているが、それに則って、突発事故の初動対応確立のために待機している職員にも交通用具の使用を認めることは理由として十分だと思う。実際、消防でも交通用具の使用を認めている。水

道局でも金曜日に夜間作業を行うときには交通用具の使用を認めているかと思う。そのため、金曜から日曜・祝日にかけての待機時の交通用具使用を認めていただきたい。

(局) 本件は個別具体的な事例かと思う。まずは、どのような事例か詳細を伺いたい。

(組合) プライバシーにかかわるので伏せるが、職場から8時45分に退勤し、自宅の最寄り駅に着くのが9時半頃、そこからバスに乗り継ぎ自宅に到着するのが10時45分くらい。夜間作業の場合、朝5時に業務が終了し、家に着くのが7時30分頃になる場合がある。休日ダイヤになることで通勤時間が長くなることもある。個別には当局の方で調べていただきたい。

(局) 全員に交通用具の使用を認めるものではないと思う。

(組合) 突発事故の場合は、すべて認められている。消防は認められていると聞いている。

(局) 駐車スペースの問題もあり、すべて使用を認めるのは難しい。

(組合) 待機にあたる職員は限られている。待機する職員にとっては仕事がしやすい環境となる。局としては通勤に2時間以上かけていいということか。

(局) そうではない。

(組合) 次回に回答を求める。

(組合) 待機体制(宿日直)の変更について、体制を縮小した結果、出勤が多くて変更後の体制では対応できない日が出てきている。西部で日曜日に発生したが、土曜日の待機者にそのまま残ってもらい何とか乗り越えたと聞いている。

現在の待機体制に見直す前の確認事項として、出勤回数が多く対応しきれないときは人員を増やして対応すると聞いていたが、今回の件に関して当局としてどう対応するか回答を求める。

(組合) 待機体制のみならず、突発事故があったときなど緊急事態に備えて、全市の方針に則り、事務・技術の垣根を越えて対応してほしい。少数精鋭・多能工で水道事業を行うといった方針を当局は掲げている。それに対して、組合は以前から管理職・担当者という垣根を取り払って水道局全体で事業を行っていく体制構築を求めている。その体制検討の進捗状況はどうか。

(局) 宿日直の体制については議論している。

(組合) 宿日直ではなく、突発事故等の動員体制の話である。話が進んでいないようであれば次回の回答でよいので、重ねて要請する。

(組合) 超勤の問題について、職員が削減された結果ひとりひとりの業務量が増えている。仕事の内容だけでなく、仕事の回し方も大きく変わっている。担当職員の負担は、業務量のみならず、精神的な負担も増えてきている。また、事務所統合の影響もあ

り、時間外労働も増えている。しかしながら、それにサービス残業で対処してしまっている職員が多くいる現状である。当局から出先に対して実態調査がなされたことは聞いている。曖昧なかたちで行われた調査結果をもって以前と変わらず業務遂行ができていると判断しているかもしれないが、実際には今も朝・昼・夜もサービス残業という形で仕事を行っている職員がいる。そのような状況で職員にかかる負担は限界を迎えている。体調不良、退職希望を訴えている者もおり、実際に退職した者もいる。使用者としてこの事態をどう受け止めているか回答を求める。

(組合) 他市からの災害時応援依頼が来た場合、業務量増となっている担当職員を派遣するのではなく、まず管理職が現地に出向き状況等の分析・把握をしたうえで、それに見合った体制を検討して極力負担がかからない状態で担当者を派遣していただきたい。大阪市でも同様の事例があると聞いている。当局の考え方を次回伺いたい。

(組合) 中型自動車運転免許に関して、静岡市への災害応援のときに出動した。派遣の指示を受けた際、近くに4人くらい若手の担当者がほかにもいたが、自分のほかに中型免許を保有しているものがいなかった。体力的にもしんどい業務であるが、応援先に行って得られる経験も多い。若手もタンク車の運転技術を身につけられるような体制づくりを進めていただきたい。

(組合) 5 職場要求について、被服は事務職になぜ貸与しないか説明を求めたい。事務・技術の区分を取り払う局の方針と整合性が取れていないのではないか。

(局) 職区分というより、職務内容・作業頻度に応じた貸与としている。

(組合) 寒波対応では営業課の職員も動員されている。

(組合) 会議のあり方について、管理運営事項として実行した取組みについては常々説明責任を果たしてもらおうよう求めている。ことあるごとに出先管理職の責任として説明を押し付けているように見受けられる。出先管理職もきちんと説明を受けておらず困惑しているとも聞いている。待機体制の縮小に関して、配水課長が決定しているが、出先事務所の部長級が見直しを危惧していることに耳を傾けていない。改革・見直しと声高に言っているが、本庁事務系管理職は、自分たち自身は変わらず安全な場所から指示するだけに思える。

ほかにも、管理職ではない係長級に管理的業務を担わせており、管理職会議に出席させたり、業務の知識が浅いにもかかわらず業務見直しに関する会議に参加させたりしている。DXラインがファシリテーターとなって議論をさせ、結果ありきで導き出した結論の責任を、参加した係長に責任を負わせているように見える。実務者会議が解体され、係長会議で知らない間に決められている。また、非効率な見直

しとなっている。

市民への影響や汗水たらして働いている職員のことを考えず、実施した取組みを自分たちの功績として掲げ、昇進して局外に出ていく。イエスマンばかりになってしまうと組織が崩壊することを危惧している。

このような現状について局はどう考えているか回答を求めたい。

(局) 産別の要求書は組合の総意として提出しているものか。補足の事項も要求書の中に取りまとめて提出いただきたい。

(組合) 交通用具の使用許可要望以外は要望書のなかにある。

(組合) 執務環境が相当変わってきている。要求も多岐にわたっている。要求の取りまとめが遅くなったことは申し訳ないが、真摯に検討いただき回答をいただきたい。

(局) 要求書以外にも、今お話しをうかがったこと、そのほか懸案事項、これまで積み上げてきたこと、たくさんあると思う。できること、できないことあるが、真摯に検討していく。

(局) 皆さま方には、平素より水道事業の円滑な運営に、日々努力していただいていること、御礼申し上げます。

令和2年度に新型コロナウイルス等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、効率的な経営の実現を目指しているところだが、令和5年2月の本庁舎移転をもって、緊急経営改革は一旦の節目を迎える。一方で、昨今の経済状況としては動力費の高騰、中長期的には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今後も一層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、更なる経営改善、不断の業務改革が必要である。そのため、今後の更なる経営改善の取組みにつきましても、引続き組合員の皆様のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

いただいた産別統一要求書については、管理運営事項に関しては答えられないが、勤務労働条件に関するものは、十分に検討した上で、改めて回答させていただく。

また、一昨年8月に提案した手当等の見直しについては、実施に向けて、皆さま方と協議を進めてまいりたいと考えているので、よろしく願います。

(局) 以上で団体交渉を終了する。