

神戸市水道労働組合との交渉議事録

- 1 日時：令和6年3月22日（金） 16:30 ～ 19:00
- 2 場所：水道局総合庁舎4階会議室
- 3 出席者：
（局）経営企画課課長（業務改革担当）、係長、他1名
（組合）委員長、副委員長、書記長、書記次長、他4名
- 4 議題：2024年度産別労働条件統一要求書の回答
- 5 発言内容：

（局）：それでは、2024年度産別労働条件統一要求書への回答交渉を開始する。

（局）：皆様方には、平素より水道事業の円滑な運営に努力していただいていること、また、能登半島地震の被災地への応援派遣にご尽力いただいていること、この場をお借りして御礼申し上げます。

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水道事業を取巻く環境は一層厳しくなることが予想される。

現在、水道料金の改定について議論しているところだが、他方では、今後も変わり続ける経営環境に合わせて経営改善、業務改革に絶え間なく取り組んでいくことが必要である。

将来世代に健全な水道事業を引継いでいくため、皆様方と課題を共有し、知恵を出し合い創意工夫してまいりたいので、ご理解とご協力をよろしくお願いする。

それでは、令和6年2月14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する。

回答書配付

1 賃金・諸手当に関する要求

諸手当について

令和6年3月12日には、災害応急対応等派遣手当の創設について提案させていただいた。災害応急対応等派遣手当は特殊勤務手当の一つであり、令和3年8月に提案している待機手当（宿日直手当）等各種手当の見直しと合わせて議論するべきと考えているが、すでに多くの職員が能登半島地震での応急復旧に取り組んでいただいている状況の中、派遣された職員の皆さんの苦勞に局として報いるため、先行して手当を創設し、対象となる方に支給したいと考えている。

特殊勤務手当というのは、「著しく危険、不快、不健康、困難であるなど、他の業務に比べて“特殊”であると認められる業務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を基本給（俸給）で評価することが適当でないと認められるものに従事する職員に対して支給される手当」とされている。局によって担当する事業の違いはあっても、

勤務の質という点では共通しているので、同じ神戸市役所に勤務する職員としては同じような評価が与えられるべきと考えている。

また、市長部局との人事交流を前提とした人員配置状況等を勘案しても、諸手当について市長部局の状況を踏まえながら検討していく必要があると考えている。

そのため、令和3年8月の提案内容についても、労使間での協議を十分に行ってまいりたいと考えているので、よろしく願います。

人事評価制度について

人事評価の公平・公正性・客観性を確保するため、令和2年度から「人事評価調整会議」を設置している。また、制度の変更にあたっては、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、その実態を踏まえ、実情に応じた状況の改善に取り組んでいく。なお、労働時間短縮のために業務の見直しをこれまで以上に進めていきながら、引続き、各所属で年次休暇を取得しやすい職場づくりにも努めてまいりたい。

メンタルヘルスケアについて

「メンタルヘルス相談窓口（外部相談窓口）」「こころと身体の健康相談（厚生課）」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、その解消に繋げてまいりたい。また、精神的・肉体的負担が増加している職員がいる場合、事務分担の変更など、各所属においてコミュニケーションを図りながら、効果的な負担軽減措置等を講じてまいりたい。

ハラスメント防止について

令和3年1月に「神戸市水道局ハラスメント対策基本方針」を改正し、令和4年度より、組織風土・意識改革に取り組んでおり、各種ハラスメントに対しては、水道局職員専用局長・副局長ホットラインや、令和5年度水道局新規配属者を対象としたLMSのコンプライアンス研修等の展開により、相談・支援体制を整えている。また、各種相談窓口については、水道局イントラ整備により案内を充実させており、引続き、ハラスメントのない風通しの良い職場作りを進めてまいりたい。

各種休暇制度について

子の看護休暇については、令和6年度より取得要件を拡大する予定である。引続き、休暇制度の拡充等については、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検討してまいりたい。

中型(または準中型)自動車運転免許取得について

給水車を運転することができる職員を確保していくことは水道事業を運営する中で欠かせないと認識している。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できず、特に若手職員の中にそのような免許保有者が増えていることを課題として認識している。

対象者は、主に水道技術職で業務と一般車両の運転に一定程度習熟した職員を想定しており、給水車の運転可能性がある現場事務所の職員が優先的な受講対象になると考えている。制度の細部については、公務・公費での取得を前提として関係部署の意見や他都市の状況なども確認しながら検討を進めているところである。

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

災害発生の事前予測は不可能であるため、被災地派遣に向けては、マニュアルの整備をはじめとして、事前に基本的な考え方を擦り合わせておくことが必要だと認識している。今後も、時代に即した勤務・労働条件を整えるため、災害対応の振返りや情報共有といった必要な調整を組合とも図っていききたい。

勤務・労働条件に大きく影響する場合は、必要に応じて協議していききたいと考えている。また、災害復興応援の派遣が1年を超えるような長期派遣となる場合で派遣元所属の業務運営に大きな支障がある場合は、代替要員の配置を検討する。

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ヶ月後及び3～6ヶ月後にも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、派遣終了後の職員から「こころと身体の健康相談(厚生課)」の窓口で相談が入った場合は、厚生課の専門職スタッフ(保健師・心理職)が対応していく。

4 人員関係

職員の過重労働対策や健康管理対策から適正な配置を要求するものと理解している。将来にわたって水道事業を継続していくために水道技術職を創設し、新規採用にも力を注いでいるところである。引続き、年度途中も含めた退職補充・欠員補充に努める。

また、減員によって時間外勤務の著しい増加や、休暇が取りづらい状況が続くようであれば、会計年度任用職員の配置も含めて検討していく。

5 その他職場要求

被服類に関する要求について

業務委託等により職員の従事する業務が変化しつつあることを踏まえ、安全靴の基準を一部見直すことを予定している。これまでJIS規格の製品から安全靴を貸与してき

たが、そのメニューにJ S A A規格(A種)の製品を追加し、必要に応じて選択可能とする。従事する作業に応じた適切な靴の選択をお願いする。

以降は、支部交渉からの継続課題であるが、要求に応じているもの、若しくは今後取り組む内容について抜粋して回答する。

東部支部(北支部)

宿直室や昼休憩スペースの環境改善について

宿直室内のエアコンの汚れについては、業者による清掃を実施している。また、女子仮眠室には更衣室利用者に音の配慮をお願いする文章を掲示したり、女子仮眠室と会議室には遮光カーテンを設置したりするなど、出来ることから改善を図っているところである。引続き職場内の意見を聞きながら、可能なことから改善してまいりたい。

会議スペースの拡充及び目隠しの衝立について

執務環境改善のための予算を活用し、職場内で意見を調整しながら改善してまいりたい。

西部支部

I J C A DのU S Bキーの増設について

C A Dを使用する機会が増大していることは認識している。所属ごとの数量調整は対応可能であるため、必要な数量を精査の上対応していく。

上水支部

浄水場の再整備(端末)について

監視制御システムについては、令和5・6年度債務で更新する予算が確保されており、更新完了は令和6年度末となる見込みである。

各施設の草刈りについて

施設の性質上、雑草や樹々が敷地外にせり出すことにより市民等から伐採要望・問合せがよくあることは理解している。令和6年度は拡充された予算を用いて、より効果的に対応していく。

防草対策済施設の再整備について

防草対策済施設においても令和6年度は拡充された予算を用いて、より効果的な対応を行っていく。

本局支部

営業課：食器入れについて

昼休み電話当番の昼食スペース等の課題と認識している。今後のレイアウトの変更等の中で、休憩スペースの確保について検討してまいりたい。

配水課：職場用スマホの配布について

災害用でスマートフォンが1台配付されているため、必要な場合に利用していただきたい。

3階男女トイレへの扉の設置について

3階男女トイレの入り口にのれんなどを設置し、中が見えないように改善する。
回答は以上である。

(組合)：冒頭のあいさつに関して、健全な水道事業の認識に乖離があると考えており、「知恵を出し合って」というが、私たちが知恵を出しても受け取ってもらえていない。産別要求書に込めた思いが理解されていないと感じている。

特に、管理運営事項ということで回答が無かったものかと思うが、我々としては労働条件に関する要求として、労働時間短縮のために必要な人員の確保を求めている。一方で、先日抗議の申入れを行っているが、意味の分からない人員削減をされており、我々の要求とは逆のことがなされている。健全な事業に関する認識の違いとしか言いようがないと思う。

超過勤務時間の縮減に向けて、「状況の改善に取り組んでいく。労働時間短縮のために業務の見直しをこれまで以上に進めていく」と回答されているが、今の超過勤務の状況を明らかにしておきたい。後日で構わないので、年次有給休暇の取得状況と併せて資料の提供を願いたい。今後どう変わっていくかを見ていく資料とする。

(局)：承知した。

(組合)：労働時間短縮のためにこれまで以上に業務の見直しを進めるということで、職場の意見を聞いてもらっていると思うが、今でも人手が足りていないというのに、これからどうなるのかという声がある。それについて所属長はどんな認識で、どんな説明をしているのか。労働時間短縮のための業務の見直しができるれば職場からそんな意見は出てこないはずだ。何をこれまで以上に進めるのか。労働時間の短縮か。人員の削減か。何のための業務見直しか。

(局)：例えば、今年度は課長級以上の職員を対象に業務改善セミナーを開催した。それに続いて各職場から代表者を選出し、係長及び担当者にも広げて業務改善セミナーを開催した。業務改善の手法を学んでもらったり、どういった観点で業務を見直すのかをワークショップ形式で学んでもらったりしている。そういった取組みを広げ、業務改善を進めることで、最終的には労働時間の短縮に繋げていきたい。

(組合)：この間の取組みを見ていると、効率化したから人を減らすという動きにしか見えない。その取組みは労働時間短縮に繋がっているのか。

(局)：その点はもう少しデータ検証する必要があると思っているが、同じ条件の中で業務改善に取り組んでいるわけではないので、どうしても人員配置上制約がある中で、やむなく減員しなければならない状況もある。その時の状況を労働時間の増減でもって単純に比較することも難しい。データが取れる範囲で検証は必要かと思う。

(組合)：人員配置上やむなく減員せざるを得ないとはどういうことか。

(局)：これまでも申上げてきたことだが、採用が厳しい状況であり、今後も生産年齢人口は減少していく。そういった状況の中で人員確保の面では一定限界もあると考えて

いる。

(組合) : もう一度言うが、健全な水道事業という考え方が乖離している。人が足りないから事業のことは二の次としか聞こえない。

(局) : 決してそういうわけではない。社会経済情勢の変化はやむを得ないものと考えている。その中で如何に健全な事業を引き継いでいくかという課題認識をしている。乖離しているという指摘については今後考え方の擦り合わせして埋めていきたい。

(局) : 超過勤務状況についての補足だが、令和3～4年度と平均して超過勤務時間は減少傾向にある。また、令和5年度について2月までの速報値では一人当たり9.6時間となっている。現時点でも平均すると昨年度に比べて劇的に増えているわけではない。ただし、部署ごとなどの細かな傾向はこれから確認していく。

(組合) : 平均の話はどうでもいい。要は基準を超えていたり、年次有給休暇を5日ギリギリしか取れなかったり、取れたとしても年度の最後にしか取れていない人などがいなかを確認するために情報提供をお願いした。平均の話では埋もれてしまうところに問題が無いかははっきり分かるようにしてほしい。生産年齢人口の減少とそれに伴う人材確保の難しさは分かる。であれば、内部の人材育成にきっちり力を入れていくべきだ。そこの考え方も乖離していると思う。

先ほどの手当に関する回答の中で、市長部局との人事交流も踏まえてという発言があったが、今やそういう時代ではないと思う。人が育ってもすぐに入れ替わってしまう。以前から指摘してきたが、見直してこなかった。今になって内部の人材が枯渇してきていると言ったって、目に見えていた話だと思う。

(局) : 人材の確保・育成については局としても重要な課題だと認識している。そのためにも水道技術職を創設した。一方で、土木職・総合設備職を始めとして全庁的に配置されうる職種もある。当然、個々人の希望も聞きながらではあるが、キャリア形成過程は異なってくると思う。ただ、水道事業に必要な人材は水道技術を中心に確保し、継続的・安定的に運営できるよう努める。

(組合) : 水道技術職は導入されてからまだ過渡期にあると思う。市長部局からの人材も含めて将来に向けて採用を確保していかないといけないと思う。とにかく、人が入ってこない中で現有戦力の向上が課題だと思う。それができる人員配置や体制を作っていただきたい。日々の仕事に手いっぱい後輩に仕事を教える余裕がない状況になっている。やりたいけれど手が回らない状態は問題だと思う。

(局) : 職場ごとに様々課題があることは認識している。配置できる人員には限りがあるので、各職場で効率的な配置、配置の最適化は最重点課題だと認識している。

(組合) : 最適な配置というが、腰を据えて仕事が身につくような年数や教える体制をしっかりと確保していかないといけないと思う。局内でといえども大量に人事異動するのは問題だと思う。今急激に戦力が落ちているのはそういうこともあると思う。

(組合) : 人材育成を考えた時に新規採用は非常に大事だと思う。力を入れているというが具

体的に何をやっているか。

(局) : 今年度から社会人経験者採用も始めた。東京から福岡まで各地で開催されている転職フェアに参加している。それらの取組みが着実に実を結びつつあり、遠方からの受験も増えている。こういった取組みを続けていきたい。

(組合) : 実際に採用に繋がっているのか。

(局) : 当局としてはまずは即戦力である社会人採用に力を注いでいる。もちろん高専や高校もリクルート活動をしている。今年度は転職フェアなどを通じて7人の採用に繋がっている。

(局) : また転職フェアでは採用担当の事務職員だけではなく、水道技術職の先輩職員を連れて行き、仕事の魅力や実際の声を届けながら採用活動を行っている。

(組合) : 高校生は先に民間に受かるとそっちに行ってしまうのか。

何をもって即戦力と言うのかは分からないが、今活躍している職員でも高卒が多い。高卒だから悪いということは無いと思う。真っさらの方が育ちやすいというのもあると思う。

(局) : もちろん高校生に対しても採用活動に力を入れていきたいとは思いますが、どうしてもミスマッチや試験の仕組みで敬遠されている部分があるのかもしれない。

(組合) : 採用したはいいが途中で辞められないようにしておかないといけない。

(局) : 問題意識は同じである。多くの職員が気持ちよく働けるよう、働きやすい職場づくり研修などにも力を入れている。

(組合) : この間職場の雰囲気としては気持ちがいいどころか、目の前のことで手いっぱいであくせくしている声が聞こえてくる。新規採用者に教えることができるのか、そういった雰囲気作りができるのかどうか。管理職にしっかりとマネジメントしていただきたいが、管理職自身がそういう状況を認識できているのか疑問に思う。

(局) : 管理職には部下の職務遂行状況や健康状態には十分気を付けるようお願いしており、特に新規採用者などには特にフォローをお願いしている。

(組合) : 自分子どもに水道技術を受けさせたくないという声をよく聞く。

(組合) : 個別の支部要求について他に何かあるか。

(組合) : 西部の I J C A D の増設について、水道局の中で割振りを変えることができるということか。

(局) : 各所属で増減が可能である。

(組合) : リース車の契約途中での車種変更はできませんとあるが、リースの契約が終わった時点で車種の変更ができるということか。また、リースは何年契約か。

(局) : そうである。現行では7年契約である。ただし、他の既存車両の更新にあたって必要な車種への変更も検討していきたい。

(組合) : 了解した。

(組合) : 上ヶ原のユニック付きダンプについて代替基準を過ぎている。早急に何らかの手を

打ってほしい。特殊車両なのでリースの範疇に入っていなかったと思うが。故障も多いと聞く。

また、悪路に強い車両について、轍を走るときに底を擦ることがあるという話は既にしてしているところだが、昨日と今日雪が積もる六甲山を車で上る必要があった。その際近くを走っていた2輪駆動の自動車は斜面で滑っていたが、職員が運転する4輪駆動の自動車なら問題なく走行できた。道路の状況が悪いことがあるので4輪駆動の自動車をいくつか配置しておきたいという趣旨である。他の車両を更新するときにも車両の入替も併せて検討が可能であれば対応していただきたい。また、従来の車両更新時には排気量が大きい車種を希望していたが、場合によっては、車幅は細い方がいい。そういった職場の意見も踏まえながら早く対応していただきたい。

(局) : 上ヶ原のユニック付きダンプについては代替基準を経過していることは把握している。必要な整備は続けながら具体的な更新方法を検討したい。

(組合) : ユニック付きダンプは市場にあるのか。

(局) : リースを提供する事業者はあるようだ。

(組合) : 特殊車両なのでどのように保有するか扱いはきちんと検討しないといけないが、代替基準は過ぎているので早急に対応していただきたい。

(組合) : 本局支部の浴室の使用について、同じ庁舎なのになぜ使ってはいけないのか。作業服の洗濯について1、2階には洗濯機があるが、そこの職員は洗濯ができて同じ庁舎内の3、4階の職員は持って帰って洗いなさいということか。

(局) : 例えば配水課では被服が汚染されることが頻度としては低いと想定される。配水課で洗濯機を設置していないのはそういった考え方に基づくと考えている。

(組合) : 同じ庁舎内、同じ水道局員で1、2階でも同じように貸与されているのに、なぜ洗濯機は使ってはいけないのか。

(局) : 基本的な作業で言えば、配水課に洗濯機を設置する必要はないものと考えている。ただし、全く使ってはいけないというわけではなく、汚染されて家に持ち帰って洗濯できないような場合には、所属長に相談して東部水道管理事務所に設置している設備を使うことは可能だと考える。

(組合) : 1、2階の人も汚染されていないのであれば家に持ち帰って洗濯すべきということか。

(局) : 基本的にはそうである。

(組合) : 3、4階の職員が袋に入れて持ち帰っている状況を見て、なぜ同じ庁舎なのに東部と違うのだろうかと思う。夏場汗だくになった時は洗濯していいのか。汚染されたとはどういう状況を指しているか。

(局) : 汚染とは、ドロドロになった状態と考えていただきたい。泥の中には細菌類も含まれるかと思うのでそういう場合には洗身・洗浄設備を使っていただきたい。ただ、汗をかいただけということであれば、まずは着替えていただくことが大事で、法律上の建付けとしても、汗をかいたからといって直ちに洗身施設が求められているわ

けではない。

(組合)：東部支部の車両台数について、どのような精査をしたのか。

(局)：最大稼働台数の1割増しを見直し基準とし、その値と現行保有台数との差分を見直し対象とした。

(組合)：その結果4～5台は余っていると判断したということか。全く使っていない状況だったということか。

(局)：どこの所属でも傾向は同じだが、14時台の利用が最も多かった。それらの台数に安全率として1.1を掛けて算出した。

(組合)：あまり現場の感覚と合っていない。使用頻度は少なくともトラックなど必要な車はある。それらは考慮されているのか。

(局)：特殊車両は除外して検討している。

(組合)：そうだとでも職場の感覚とずれている。常にとは言わないが車が足りていないと思うときが多い。ちょっとした作業に行くのに大きなトラックに乗っていくことがある。削減に用いたデータを見せてもらいたい。

(組合)：洗濯機の使用に話は戻るが、労働安全衛生規則の625条に洗浄設備の規定があり、必要な設備を備えないといけないとあるが、3階4階は必要ではないという判断か。

(局)：当該規定に基づき現状設備を備えているという認識である。

(組合)：もちろん常々泥だらけになる状況ではないが、洗えたらと思う。

(組合)：必要か必要でないのか。

(組合)：管理事務所ほど必要ではない。

(組合)：使える物を用意してあげることは事業者の責務だと思うので検討していただきたい。

(局)：職場の業務内容が変わってきていることも踏まえ、現状設備の適切な使用ルールについては今後の検討課題としたい。

(組合)：車両については数的根拠がしっかり示されているのに、人についてはなぜ示せないのか。それによって労働強化につながるのかどうなのか判断ができない。

(局)：各職場で説明が足りないという点については、引続き職場での説明を尽くしていきたい。

(組合)：生産年齢人口が減って職員確保が難しいということは、数ありきの前提で配置を考えたということではないか。

(局)：生産年齢人口が減っている状況は今後も続く。また、採用活動が難しくなっていくという状況があると説明した。一方で今後退職を迎える人の数がそれと一致するわけではない。数ありきで減員しているわけではない。将来の見通しを踏まえて、できる見直しは進めていかないといけないと思っている。技術職の将来イメージを示したのも、今後民間事業者との役割分担などを進めていかないといけないという課題認識を共有し、そのためにどうしたら良いかを一緒に考えていただくためである。

- (組合) : 創意工夫の認識が乖離している。職員の意見を踏まえながらと言っているが、聞き入れられていない。宿直時の電話受付体制のように、管理職の意見で見直しされ、一部の体制は元に戻している。そういうところがあるから職員は何度言っても同じと諦めている。採用が難しいことは分かる。社会人採用に力を入れているということだが、転職で出ていく人も多いのではないか。
- (局) : 中途退職と採用者数で言うと採用者数の方が多い。
- (組合) : 中途採用を入れていくなら、魅力のある職場にすることも必要だと思う。民間では新規採用者の給料を上げることに加えて、中途採用にも手厚くしていると思う。そうしないと人員の確保が難しい状況である。
- (局) : 競合相手となる民間企業等の状況も参考にしながら検討していかないといけないと考えている。
- (組合) : 委託も構わないが、他都市に比べてレベルが落ちている。採用されたとしても普段の仕事に十分に教えてもらえていない。次に災害応援行くとき、神戸市が技術的にイニシアティブを取れなくなっていくのではないか。神戸の技術力が落ちている。誰がこんなことにしたのか。ここで立ち止まってもう一度しっかり考えていかないといけない。
- (局) : 社会の動きも研究しながら人材育成・確保に努めていきたい。
- (組合) : 減員について、超勤は増えていないとか休暇取得日数を言われるが、その実態は安全面が犠牲になっているからだ。今までは道路上で行う作業に2人で行っていたところ、1人で行っている。当然安全性も下がるし、そのうち事故も起こるかもしれないと思いながら仕事をしている。安全に仕事ができるかを判断するためにも、どんな根拠でこの人数になっているのか示してほしい。
- (局) : 個別具体の作業の安全確保は、職場の安全衛生委員会できっちり議論をしていただきたいと思う。
- (組合) : 結局人がいないからである。安全に作業するにはどうしたらいいかは分かっている。
- (局) : その時々で人がいないという問題とそもそも作業計画が組めないという問題は別に考える必要がある。
- (組合) : 普通は3人で行う道路上の作業を1、2人でせざるを得ない。決まった時間内に作業を行う必要があるため、山手幹線の道路規制・誘導を1人でやっていることもある。
- (局) : 安全確保は第一に考えるべきことで、どうやって安全性を確保するかは職場の安全衛生委員会等で議論していく必要があると考えている。一方で、事務所で必要な人数を検討することは別の次元で議論するものと考えている。
- (組合) : 切り離す意味が分からない。安全確保の方法は皆分かっていると思う。もちろん人の数を増やせば増やすだけ安全だとも思わない。2人必要な作業に1人で行くのはなぜかと言うと人が足りないから。だからそこは切り離せないと思う。
- (局) : 職場のやりくりの問題もあると思う。

(組合) : 職場のやりくりができないから、そうになっている。旧中部と旧東部との垣根も越えながらしてもその状況である。

(組合) : その日や次の日にしないといけない仕事は多い。人数が少ない中で、明日連絡工事があるから4班要るとか。それらが重なったときに人が足りなくなる。そうになると1人で現場に行かざるを得ないことがある。道路上の作業では周囲をコーンで囲っているとはいえ、1人では注意が行き届かないこともある。前もって作業の調整をしようとはしている。前の週から人のやりくりをしている。それでもそういう状況になっている。

減員について、順序が逆じゃないかという話を職場ではよくしている。先に人を減らして、それから業務を見直すとなっている。減員は後に来るものだと思う。いろいろ改善をやっていった結果これだけ減らせるというのが順序だと思う。今はスキルが上がってきた途上で、仕事の見直しにまだ至っていないと思う。

(組合) : スキルが上がっているのではない。工事外勤が工事内勤の業務にシフトしているだけである。水道技術職の創設時には内外勤融合と言っていたのに、実際は内勤への吸収合併となっている。水道技術で採用した者は内勤外勤どちらもできる人材になっていくという話だったと思う。外勤が持っていた仕事がどんどんできなくなっている。局が施策を見誤ったのだと思う。

工事関係の業務について言ったが、事務仕事も状況は同じではないか。メーター関係、料金関係の仕事のレベルも落ちているのではないか。将来の災害応援時に、神戸市は何しに来たんやと言われるだろう。

(組合) : 先に意見が出たように、いろいろな物事の順序が逆じゃないかと思う。安全管理は労働安全衛生委員会で議論をする前にできておくべき話であり、所属長が安全を確保できていると判断したから減員となったのではないか。所属長は職場の実態を把握しているのか。

把握していないから私たちに見せられない数字を出して人数を減らすという決断をしたということか。

(局) : 管理職は職場の実態を把握しており、引続き職場の状況を注視していく。

(組合) : 順番が逆じゃないかと思う。

人が足りない、危ない状況が恒常化しているのに、数字の根拠も示せない減員となっている。誰だって、なぜそうになっているか疑問に思う。各所属で所属長から継続して、安全管理も現状できているという説明をしてもらえということか。

(局) : ひと口に安全管理と言っても、職場の実態、具体的な事例を踏まえた議論が必要だと思う。

(組合) : すでに体制の人数が出ているので議論じゃなくて説明ではないか。

(局) : 令和6年度体制については既に数字を示している。内示後の新たな体制に向けては引続き説明を続けていくことになる。ただ、個別具体の作業の安全確保について所

属長が気付いていないことは改めて個別に議論していく必要があると思う。

(組合) : 気付いていないことがあるのであれば、減員で出してきた数字は誤りだと思う。

(組合) : この間、人員配置について各職場で説明しているか。職場の反応はどうか。

(局) : 把握している。職場によって状況は異なるが、北部は意見書の取りまとめ状況から来週に回答を予定していると聞く。西部では2回、東部では3回説明の場を持ったと聞いている。例えば、西部では各意見に対する答えを聞いた、聞いてないというばらつきが無いようチャットラックでも回答を示していると聞く。その後の反応があったとは聞いていない。

(組合) : 3月の末に差し掛かっている。退職や再任用満了の日も近い。4月1日からすぐ人がいなくなる。まだそのような説明の段階なのか。年度が替わるまでの時間切れを待っているようにしか見えない。

(局) : 出てきた意見については各職場で一つ一つ丁寧に説明していると考えている。決して時間切れを待っているわけではない。

(組合) : だが職場では皆順番が逆だと感じている。説明はしたかのかもしれないが、職場から納得したという声は聞いているか。そうならないということは、説明の事実だけを積重ねて、時間切れを待っているのと同じこと。

(局) : 実際には新年度の人員体制でやってみないと分からない部分はある。

(組合) : 今回の減員は、今の人数が余っているから減らすという話ではなかったか。であればやってみないと分からないというのはおかしくないか。

(局) : やって見なければ分からないとは、納得してもらう方法についてのことを指している。実際にやってみたらできたと分かって納得することもあるかと思う。今は漠然とした部分があって分かりにくいところも4月の内示後に新しい体制になって分かるところもあると思う。

(組合) : その職員配置も示されていないのに、それならできるかもしれないとどうやって職員は分かるのか。ある係がその業務に対して余裕があるから、人が少ない係に人員を配置しようと思っているという説明があるならまだしも。

(局) : 説明の具体性に多少差はあるかもしれないが、各職場で、現時点でできる範囲で具体的に説明していると聞いている。

(組合) : 聞いて分かった職場と聞いても分からない職場があるということか。

(局) : 職員の皆さんがどこまで腑に落ちているかまでは把握できないが、実際には内示が出た後に、誰をどのラインに配置するという個別の想定はあると思う。

(組合) : 今後の話としては理解できるが、今までの体制をみて業務に必要な人数の積上げ方式で算出したということだから、内示は関係ないのではないか

(局) : 現時点で説明できる範囲で説明しているとの話である。内示を踏まえて最終的な配置はより具体的になっていくと思う。さらに実際業務をしてみる中で新たにできることできないことが出てくるものと考えている。やってみて分かる部分も増えてくると思う。

(組合) : 今の説明では理解できない。今回減員になっている人数は、従来の業務で考えてこれだけ余っているから減らすということかと思う。その説明がないのと、今後の話は別ではないか。まず、やってみてというのが、その前提を判断するための具体的な人員配置が説明されていない。さらに職場によってその具体的な説明も違うということ。

(局) : 職場ごとに欠員や退職者数も異なるため、個別の事情が違ってくるのは当然だと思う。

(組合) : それなら減員する数ありきで決まっていたことか。

(局) : そうではない。業務棚卸を行い、必要人数を再計算している。さらに新しい課題である配水管更新ペースアップや民間事業者との役割分担の推進に関して増員するなどしている。

(組合) : 配水管の更新ペースアップで工事を増やすということは、出先事業所はもっと仕事が増える。

(局) : 更新ペースアップにかかる出先の仕事が考慮されていないということか。

(組合) : 考慮されているように見えない。配水課で発注する工事を増やすのであれば、出先での仕事はより増える。配水管の更新ペースアップに対してこれまで局は増員すると言っていたではないか。それなのに今回出てきたのは積上方式で減員となっている。職場も同意見だと思う。意見書を読んでいるか。更新ペースアップでどんな仕事が増えるか調べたのか。棚卸の内容が間違っているのではないか。仮に更新ペースアップは今後の話だから積算できていなかったとして、そんな状態でどうやって棚卸ができたのか。根底が崩れる。

また、ある業務をするのが1人になってしまう職場がある。そこについては少し余裕のある部門から手当するとか、足りていない係にはここから人を持っていくとか、そんな具体的な話があれば職員も耳を傾けると思う。そんな説明もなく所属長の判断で決めました、では納得できない。

(局) : 繰り返しになるが、具体的なお意見や質問に答える形で各職場での説明を続けていく。

(組合) : 今の回答が産別要求に対する局の最終回答か。我々は新年度の体制確立を求めているが、引続き職場で説明を続けるということではどうか。

(局) : そうである。

勤務労働条件に関するものについては先ほど回答したとおり。管理運営事項については引続き職場で説明させていただきたい。

(組合) : 職員が身の危険を感じながら働いているということは勤務労働条件ではないのか。管理運営事項なのか。

(局) : 安全衛生については勤務労働条件だと考えている。ただし、繰り返しになるが、安全作業の確保と事務所の必要人数の算出とは別次元の話だと考えている。

(組合) : 何度説明されても認識が乖離しているとしか思えない。人数をかけずに安全管理ができていくということか。

- (局)：現場ごとに状況は異なり、必要な安全体制は異なる。ずっと同じ作業の繰返しであれば人数の積算も分かりやすくなると思うが、実際には色々な業務の組み合わせで仕事が回っていると思う。各作業の安全性は安全衛生の課題として個別に議論すべきだと思う。そういう意味で別次元と申し上げた。
- (組合)：職場の車両台数の件でもそうだが、利用のピーク台数に数字を掛けて算出したというが、それでも現場の感覚と異なるところがある。
- (組合)：2、3人で対応する仕事を1人で行っているという話もあったが、そういうときはどうすればいいのか。
- (局)：個別の作業については事務所内でのやりくりの問題でもあると思う。
- (組合)：やりくりができていないから1人で行くことになってしまう。
- (局)：工夫の余地がなかったのかどうか、職場で議論する余地があると考えている。
- (組合)：第一線で働く職員が何を思っているか聞いてほしい。
- (局)：そういったコミュニケーションは必要だと思う。現場の管理職が個々の職員につきっきりになるわけにはいかないが、個別に話を聞き、分からないところは一緒に見に行くなどして現状を把握する必要がある。そういった対話の中で危険な個所は手当てしていかないといけないと思う。
- (組合)：安全面についてはそれが確保できてから人を減らすなどしていただきたい。確かに事務所内の必要人数と安全管理は別次元の話だと思う。だが、後から安全性について話し合うのは違うと思う。
- (局)：安全確保は最大限確保されるべきであり、安全面が後回しという意図はない。誤解があったのであれば訂正させていただきたい。安全面についての対話は常日頃から行っていたらいいと思う。
- (組合)：現実的には危ない仕事をしている。その安全が確保されてからだと思う。いつか事故が起こるのではないかという不安がある。
- (局)：現場管理職には伝える。
- (組合)：そうすると職員配置が変わることがあるのか。
- (局)：減員の影響で超過勤務が著しく増えたり、休暇が取り難い状況が続いたり、職場での工夫にも限界があり改善の見込みがない場合には、年度途中であっても必要に応じて会計年度任用を手当てすると伝えてきたのと同様に、安全確保の面から必要だという場合は個別に検討していかないといけないと思う。
- (組合)：人を手配するのか。
- (局)：必要性を見極めた上で判断することになる。
- (組合)：積上方式で出した人数は間違っていないか。先に意見したのは、そういった安全性の面を考えた結果として出してほしい。仮にそれが所属長として考えた結果であれば、根拠を示してほしい。今の回答ではそれが考慮されているようには見えない。
- (組合)：今でさえこんな状況なのに減員するのか。
- (局)：人員配置計画については説明させていただいている通り。

- (組合) : こちらとしてはとても最終回答として受け取れるレベルのものとは思っていない。他の回答があったものについては、職場の状況を判断して適切に対応していただきたい。あと、被災地派遣に関する労使協議についてだが、これはどう受け取ったらよいか。
- (局) : 被災地派遣にあたってはどのような条件で派遣されるか、災害が発生する前に確認しておかないといけないと認識している。今回の能登半島地震での派遣事例を含めて、労働組合とも振返りや情報共有といった必要な調整をしてまいりたい。協約の締結が必要かどうかは状況によるが、必要な協議は進めたい。
- (組合) : 回答としては不十分だが、この協議は至急進めていただきたい。
- (組合) : 配水課の車両に関する要求について、回答が抜けていないか。
- (局) : 回答書から記載が漏れていたことについては申し訳ない。回答としては、当面は所属間で車両を融通しながら使用していただきたいと考えている。また、車両の保管転換や更新など局内の車両見直しの際に、普通車への入替えも検討する。
- (組合) : 少人数職場について、2人どころか1人職種についてはどうお考えか。事務・技術(の区分)撤廃という話はあるが、庶務は特殊だと思う。現在過員で1名配置されているが、所属長も1人は危険だと話していた。
- (局) : 一人職場だからというよりも、個別の人事配置の中でできることは対応したい。ただし、一人職場がいけないという考え方はない。これは職場の個別事情としての質問か。
- (組合) : 個別職場の事情というわけではなく、他の部署でも同様のこととしてお答えいただきたい。例えば、庶務事務システムの月締め業務等で特定の日は休めないといった課題がある。また、その1人が職場を替わるときに後任はまた一から仕事を覚えなければならぬ。
- (局) : 当該事務をする人が1人しかいないときにどう引き継ぐか、どう慣れていくかということは課題であると思っている。しかし、当該担当が1人しかいないということが問題だという認識はない。それぞれが責任をもって事務を担当するということはどの職場でもあり得ることである。人事配置の中で個々の事情として考慮できる部分は配慮したい。
- (組合) : その職場に他にも同様の仕事をしたことがある人がいればいいと思うが、事務職が1人きりとなると問題だと思う。
- (組合) : いろいろと意見が出た中で、役員からも職場からもそうだと思うが、順番が問題だという話がよく出たと思う。減員をした後で問題があったら人を付けるのではなく、職場が困らない形で減員しないといけないと思う。説明も曖昧なままで進んでしまうから、職場は分からない状態になっているのだと思う。しっかりと局も考えたのだと思う。また人間のすることなので後で修正もあるとは思う。ただ、すぐに修正

が必要となると、検討が足りないと言われても仕方がなくなってしまう。職場も納得できなくなってしまう。所属長にはよく職場を見てもらわないといけない。少子高齢化・生産年齢人口の減少ということもあるが、そうであれば減員する前にまず人員の確保と、その中で職員のスキルアップができるよう教える体制を整えることが大切だと思う。

今の時代に減員というのは少し違うのではないかと思う。入ってくるのが少ないなら今いる人を確保するという、今の時代背景に沿う考え方に局も変えていかなければならないと思う。人事異動に関して市長も述べていたと思うが、それに関連して転職がブームになっている。異動もそうだが、転職してきた人に向けても選ばれる職場になるためには、魅力ある職場でないといけないと思う。即戦力という話もあったが、高卒・大卒に拘らず、一から育てていくということは大事だと思う。入ってきて3、4年でそれなりに技術を身に付けて他の職場に行ってしまう状況が出てきている。個人の問題でもあるので大変だとは思いますが、時代背景は相当変わってきていることは十分認識していただきたい。

人が余っていてそれを減らすなどとは言わないが、まずは確保する中でやっていく必要があると思う。実際に職場では限られた時間で頑張っている。人材育成に時間を取れているか見てほしい。時代が変わっていく中で、積上方式といったやり方などは局で考えればいいと思うが、それに伴う職員の納得感、説明責任、人材の確保については真摯に考えていただきたい。実際に動き出す中で色々な問題が出てくると思うのでその時は柔軟に対応していただきたい。

(局)：承知した。以上で団体交渉を終了する。