

神戸市水道労働組合との交渉議事録

1. 日 時：令和4年1月13日(木) 16:30~17:30
2. 場 所：北野会館第三研修室
3. 出席者：
 - (局) 業務改革担当課長、担当係長2名、担当1名
 - (組合) 委員長、副委員長、書記長、書記次長 他4名
4. 議 題：産別労働条件統一要求書、申入れ等の受け取り
5. 交渉概要：
 - (局) それでは、団体交渉を始める。
 - (組合) 本日は、産別労働条件統一要求書の提出のため、団体交渉を設定した。例年の産別統一要求と合わせて、定年年齢引き上げに向けた要求書も提出する。あと2点申入れがあるので、あわせて提出する。
 - (組合) (産別労働条件統一要求書等の提出)
 - (組合) (産別労働条件統一要求書読み上げ)
 - (組合) 3ページからは、産別労働条件統一要求の中で、単組独自要求に特化した部分である。
 5. 新型コロナウイルス感染症対策関連 (1) 執務室における換気設備の整備及び二酸化炭素濃度測定器、個人間の間仕切りを設置すること。

換気設備自体が十分でない職場がある。測定を感覚的にやるとか、時間単位にやるとかではなく、データに基づいてきちんと換気がされていることがわかるよう、また、寒い中窓を開けて換気する必要もなくなるよう、二酸化炭素濃度測定器を各職場に設置するよう要求する。

また、個人間間仕切りも、一部職場ではしているが、徹底してほしい。
 - (組合) このような要求が上がってきているのは、様々なことをしなければならない中で、職場の集約化が行われ、密になったり、狭い所に多くの人数が入っている状況がある。中には、不特定多数の人が一つの窓口に集まってきて、かなり接触の機会が増えている。このような時に集約化を行ったことは、新型コロナウイルス感染症対策の観点からすると問題があったのではないのか、と多数の声が上がっていることを理解していただきたい。
 - (組合) (2) 仮眠室での密を避けるため、増設と個室化をすること。

仮眠室確保には、かなり各職場で苦勞している。仮眠室で感染症が拡大することはあってはならないことから、要求している。
 - (組合) (3) 新型コロナウイルス感染者発生の際、職員及び来庁する市民の感染防止対策として、当該職場の職員にPCR検査を実施すること。

昨年も同じような要求をしたが、昨年に比べれば様々な検査方法が確立された。それらを活用しながら、職員が安心して職務に専念できるような体制を作ってほしい。
 - (組合) 6. 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。

欠員が出ている職場もあり、体制確立ができていないのではないかと考えている。労働条件にかかるものについてはきっちりと交渉するべきだし、それ以外の部分は説明

責任を果たすべきである。

(組合) (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。

例年通りの要求である。

(組合) (3) 事故防止のため、車両の代替時にはバックモニター・急発進防止等の安全装置付き
を標準仕様とすること。

リース化の関係もあるが、できるだけ早期に装備してほしい。

(組合) (4) 熱中症対策として空調服（クールジャケット）を貸与すること。

政令市で 100 人以上にクールジャケットを貸与した事例もあるので、神戸市でも検討し
てほしい。

(組合) (5) 工事係で外勤作業に携わる全職員にスニーカー型の安全靴を貸与すること。

仕事の中身が色々変わってきている。それに対応した貸与を行ってほしい。

(組合) (6) 以下の職場環境について改善を図ること。

(要求書の読み上げ)

(組合) (定年年齢引き上げに向けた要求書の読み上げ)

定年年齢引き上げに向けた要求書は、産別全体として同じ文言を揃えたものであるので、
神戸市の考え方を説明してほしい。

(組合) 産別関係の要求書は以上であるが、本来であれば 10 月くらい、予算確定時期に合わせて
要求提出し、この時期にはある程度やり取りしなければならない状況だと思うが、要求
書提出自体が今日になってしまった。これは、昨年の提案や一昨年から続いている様々
な見直しに関する問題に非常に手が取られた。さらに、年末には労働協約の解約予告も
行われた。本来あってはならないことだし、非常に遺憾である。そういう対応をせざる
を得なかったという中で、当局にきっちりと考え方を示してほしいと考えているので、
よろしく願いする。

(組合) また、産別の要求課題にはならないが、各職場からきちんと説明してほしいというこ
とで別紙協議項目が上がっているので、対応してほしい。

(組合) 次に、2 点ほど申入れがある。

(管理運営事項についての説明責任に対する申入れの読み上げ)

こういった申入れをしなければならないのは、職場に対して説明がきっちりされていな
いからである。我々も説明を受けていない以上、職場から声が上がってきても回答でき
ない。当局と職場の感覚の乖離、認識のすれ違いを生む原因になるので、説明をきっち
りしてほしいし、できれば、これまでのように交渉をすれば、組合から職場にも説明が
できるし、何か聞かれても回答ができる。これまでの課題も踏まえて、検討してほしい。

(組合) (安心・安全な水道を守るための申入れの読み上げ)

(組合) 今の見直し自体が拙速であるということは当初から申し入れている。この 1 年以上、様々
な課題を抱えたまま、その課題が解決しないままに新しい取り組みをしており、職員に
かなり負担がかかっている。業務の見直しや委託で人件費を減らしていこうという思い
があるのだろうが、それでは将来にわたって災害に強い水道・安心安全な水道を守るこ

とにはならないと、我々としては強く感じる事態である。今一度立ち止まって考えていただきたい。

(局) 年初より各センター営業部門を中部庁舎に集約し、営業課としてスタートしている。皆様方においては、通常業務に加え、集約に向けた取り組み、また不慣れな職場環境のなか、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。

新型コロナウイルス等の影響による危機的な経営状況乗り越えるため、「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であるが、変異株による感染状況の悪化など、未だに収束が見通せない状況が続いている。

更に中長期的に見れば、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り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、更なる経営改善、不断の業務改革が必要である。

そのため、工事部門の再編や本庁の移転等、緊急経営改革に掲げる残りの課題や、今後の更なる経営改善の取り組みについても、引続き組合員の皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

さて、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お答えできないが、勤務労働条件に関するものについては、十分に検討した上で、改めて回答させていただきます。

(組合) 管理運営事項が説明できないという立場は理解できるが、我々は納得しているわけではない、ということは今一度申し上げておく。

(組合) 危機的な経営状況ということで効率的な組織を目指すというが、本当に効率的になっているのか、というのは強く思っている。

(組合) 確かに人口減少により給水収益が減るというのは理解できるが、だからといって、水道施設や維持管理の手間が減るわけではなく、むしろ増えている。人口が減った分、市域が狭くなるとか、給水区域が狭くなるとかなら理解できるが、水道事業は設備産業である。水道局としての立ち位置を踏まえた上で対応を考えてほしい。

(組合) 状況についてはみんな認識している。やるべきことについては協力すべきだと職員は思っているが、本当に協力できる状況を作るのは職制の責任であり、そのためには所属の声をよく聞いてほしいと思う。この間、声を上げてもらえないという声を所属からよく聞く。

(組合) 要求書と申入れを提出させていただいた。管理運営事項に関するものもあると思うが、真摯にご回答いただきたい。新型コロナウイルスの関係で、審査センターで職員が亡くなり、他の職員は強く不安に思っている。既に集約はされているが、正解だったのかどうかは疑問が残る。提案について、これからも協議を続けていくという話もあったが、我々の立場も十分に理解していただき、協議に臨んでいただきたい。

(局) 皆さんが働く職場というのは、人生の中で非常に長い時間を過ごす場所になる。我々と

しても、限られた予算や色々な制約はあるが、可能な限り考えていきたい。同じ趣旨で、働き方改革の観点から8月に提案した勤務時間の見直しは、今後の将来世代を採用し、人材を育成する観点から必要な見直しであると考えているので、あわせて協議したいと考えているので、引き続きよろしく願います。

(局) 以上で、団体交渉を終了する。