

## 神戸市水道労働組合との交渉議事録

1. 日 時： 令和4年5月11日(水) 17:00～19:00
2. 場 所： 市役所4号館8階 802会議室
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： 労働組合からの申入れ(組合員の懲戒処分、団体交渉における答弁、36協定、  
規程改正、被服の被服基準の改善等について)

### 5. 交渉概要：

- (組合) 前回の団体交渉でのやり取りを含めて、何点か申入れ及び考え方の確認をしたい。  
まず、人事異動、人員削減等で業務にかなり影響が出ているという苦情が寄せられているが、実態を訴え、局としての対応がなっていないことに対する抗議を行う。
- (組合) 人員削減に関して、当局は管理運営事項であるとして、見込みや見なしで定数を減らしている状況である。例として、倉庫業務の委託、停水業務、点検整理等の包括委託等をしたことによって、業務量減を見込んで職員を年度途中で削減したりしている。また、審査センターや営業課について、局は集約化のスケールメリットを主張し、局が考えた業務のやり方であれば仕事が回せるという見込みで、根拠データもないまま定数を減らしている。このように、管理運営事項であるとして、十分議論しないまま非効率な業務見直しを行った結果、事務を煩雑にし、職員を混乱させただけでなく、市民サービス低下により安心安全な水道事業からも後退し、業者にも負担を強めている。管理運営事項であるとして管理職だけで見直しを決定するのではなく、非効率にならないよう実務担当者から現場の意見を聞き、問題点の解決策を用意したうえで、一定期間試行して検証する必要がある。これを行っていないため、非効率な状態のまま運営されている。業務量を数値化することで、人員に対する考え方を整理してから職員定数を変えるべきである。
- (局) これまでも繰り返し申し上げているが、経営状況が非常に厳しくなり、将来的に生産年齢人口が減少する中で、より一層効率的でコンパクトな体制が水道局には求められている。そのために、局として必要な見直しを行ってきた。例として話しがあった倉庫、停水業務等についても、実務担当者の意見を聞いた上で見直しを実施してきた。問題がゼロであるとは考えていないが、メリットとデメリットを総合的に勘案して、効率的な体制になっていると考えている。時間の許す限り現場に足を運び、直接、現場の課長から話を聞いているが、特段支障があるとは聞いていない。
- (組合) 倉庫委託を例にすると、各センターで開催された会議の中で、現場は問題点を挙げた上で職員の常駐が必要であるという考え方を示していたが、局は巡回制にすると決定した。結局、巡回制は無理だと判明し、現在、公社職員1人に1、2センターを担当させた上で、日替わりで常駐させている。それだけでは業務が回らず、公社に3名の職員を配置して材料の管理や発注をさせており、計6人が携わっている。これが効率的と言えるのか。100%委託化するとして、会計年度任用職員を令和3年度中に全員雇用終了としたが、

各職場には庶務等の業務が残っており、バックアップ体制もなく、結局職員の負担になっている。

(局) 倉庫業務については、発注を行う際、在庫がどれだけあるか、リアルタイムで正確に把握できていないことがまず問題である。常駐職員が必要なのかという問題意識は以前からある。棚卸の度に帳簿上の数より実際の在庫が多いという事態が生じている。これは、現場に出る時に必要量より余分に資材を持出して、使用しなかった余りを返却するが、この返却数がきちんと記載されないために帳簿上の数より実際の在庫の方が多くなるためであると聞いている。持ち出した職員各々が正確に記録していただければ、数は把握できるはずであるにもかかわらず、在庫管理のために職員を常駐させるのは非効率であると考えている。委託して巡回制に変えたが、数が合わないのは元からの問題である。より効率的なやり方を検討していきたいと考えている。

(組合) これは一例である。いろいろな問題が生じており、配水課に質問を投げているが、一切の回答が無い。委託化で公社に半分を試行させている漏水調査については、少ない人数で運営するために公社に高価な新システムを導入したが、全く使えず、各センターに旧システムを持ってくるよう配水課から依頼している状況である。しかし、各センターもまだ旧システムを使っている。旧システムは老朽化し故障が多い中で稼働しているシステムを利用して事務を行っており、各センターから公社に回す余裕はない。これは非効率極まりないやり方である。実務者を交えてしっかりと事前に議論すればこのような事態は生じなかった。

(局) トライ&エラーが必要と考える。何かを変えるためにトライし、エラーが発生すれば修正を行い、この繰り返しでより良いものにしていくという過程が必要だ。

(組合) あらかじめ問題点を解決、もしくは対応方針を決めて臨むべき。トライの前段が出来ておらず、闇雲である。

(局) 当初見込まれた課題を8割解決してスタートするのか、6割解決してスタートするのか、といった考え方の違いである。

(組合) 例えば給配水工事部会で出てきた問題や、昨年12月の待機体制に関する問題についても、当局は「答える必要が無い」として、一切問題が解決されないまま人員を削減し運用開始した。今のやり方は、誰に聞いても非効率極まりないと答えるはずである。

(局) 認識の違いとしか言いようがない。

(組合) 仕事内容が分かっているだけである。実務者に話を聞けばいいのになぜ聞かないのか。

(局) 意見を聞いた上で判断している。

(組合) 聞いているとは到底言えない。巡回制を例にしても、実際にうまく行っていない。かつて各センターに会計年度任用職員5人体制であったが、今は6人で対応している。

(局) 修正しながら対応していきたいと考えている。

(組合) このような内容は管理運営事項ではあるが、当然ながら勤務労働条件にも関わるので、不当労働行為に当たると考えている。この件は、労基や地労委に相談し、法廷闘争を視野に入れていく。

- (組合) 水道局内であったとされるハラスメント案件の懲戒処分について、令和3年10月16日の消防局でのハラスメントに関する懲戒処分量定(減給10分の1、1か月間)に比べ、水道局の処分量定はあまりにも重く、被処分者は、これでは反省すべき点を認めようにも、処分が重すぎることに納得がいかない気持ちの方が強くなってしまうと訴えている。なぜ消防局の事案と比較しこれほど重くなったのか、納得のいく説明を求める。また、第三者委員会の報告書に事実誤認の内容が記載されており、報道内容にも事実誤認があるため、水道局の職員と名誉を守るべく訂正をすべきだが、なぜそうしないのか、説明を求める。
- (局) 処分に関して、個別具体的な内容はお答えできない。処分の考え方としては、非違行為があった時の状況や、その結果、被害の程度、社会に対する影響、非違行為に至った動機、行為後の態度等を総合的に考慮し、懲戒処分の指針に示された量定の範囲内で処分内容を決定していく。指針上、複数の非違行為が認められた場合は、それぞれを考慮しつつ、加重事由として認められており、一方で軽減も認められている。決定に当たっては、妥当性を担保するため弁護士4名からなる諮問機関である分限懲戒審査会に諮る。審査に当たり非違行為者には弁明書提出の機会も与え、審査会の答申を得た上で、水道事業管理者として処分を決定する。当局としては適切な結論を導くことができたと考えている。第三者委員会は局から独立した弁護士3名からなる組織であり、報告書はその権限により作成されているもので、局としては事情聴取の日程調整など事務的な連絡調整は行ったが、調査報告書の作成には一切の関与を許されていない。したがって報告書の内容訂正は許されない。当局に不利な内容についても全て記載することとなっている。報道についても、記者の判断で記事を作成されるため、我々は言及する立場にない。公表においては2時間を超える記者会見を行っており、その後の追加取材もあったが、できる限り事実を正確に伝えている。なお、処分量定については、市民の皆様からは、処分が軽すぎるという厳しい苦情が、ホームページを通じたものを合わせて140件以上寄せられており、中には4時間に及ぶ苦情もあったが、全て職員が対応している。
- (組合) 組合員に対する不利益処分であるため、組合として職員を支えるべく交渉等、申入れを続けていくので、誠実な対応を強く求める。
- (組合) タイヤ、私物を倉庫に置いていた案件の処分に関して、確かに悪いことではあるが、懲戒処分の指針には私物を置いたら処分されるとは書かれていない。度々注意されたにもかかわらず行為を繰り返すのであれば理解はできるが、一度だけで処分されていることや、文書訓戒により生涯賃金で多額の影響が生じていることなどから厳しすぎると考えている。また、通勤用の車両に駐車許可を与えないことについて、駐車許可対象者から徴収している額に比べ、個人で駐車場を契約すると高額になることから、不利益となっている。実質的には二重処分になっている。さらに、行為は同じなのに、処分量定が異なっている。これらの点について説明を求める。
- (局) 処分量定に関しては、先刻申し上げた内容を総合的に判断している。また、非違行為者が占める地位や職責、行為後の態度等を考慮すると、同じ様な行為であっても処分に差が生じることはあり得る。

- (組合) その差が大きすぎる。駐車許可を与えないことは二重処分ではないか。
- (局) 駐車許可を与えないことについては、法律相談を行い、不利益処分ではないと確認している。個人で駐車場を契約する場合と金額に差があることについては、駐車料金の設定がそもそも適切なのかという見方もある。
- (組合) 不利益ではないということは納得できない。
- (組合) 私物を置いていた件については、社会通念上、処分が厳しすぎると考えるがどうか。
- (局) 複数回、法律相談を行っている。民間企業で行う処分の状況等も聞き、分限懲戒審査会に諮問した上で妥当な処分を行っていると考えている。
- (組合) 駐車許可を与えない期間はいつまで続くのか。
- (局) 期限を定めているものではない。  
なお、通勤用車両の駐車許可については、運用上は年度単位となっている。
- (組合) 1年待てば許可されるのか。
- (局) 現時点で申し上げることはできない。今後の検討課題である。
- (組合) 職員が相談している弁護士からは、局の言う社会通念がおかしいという見解が示されており、民間では私物を置いているくらいでこれほどの処分を受けることはまずあり得ないとのことである。弁護士からは民間企業においても同じ様にタイヤを持ち込んだ事例についての処分があったと聞いたのか。
- (局) 民間企業において同じ事例があったとは聞いていない。民間企業の私物持込のルールや今回の処分量定についての判断基準を聞いた。公務員は、民間企業に勤める方と比べ、より高い規範意識が求められることを考慮しなければならない。
- (組合) 前回の団体交渉で、技術職のポストに事務職を配置することについて指摘した際、当局は行財政局長が示している令和4年度の定例人事異動方針の中に「採用時の試験選考区分にとらわれない人事異動を行う等、職場の職員構成の固定化を防ぐ柔軟な配置により、組織の活性化を図る」と示されており、それに則っていると回答した。当該方針の3(2)個別事項において、事務職、技術職、中堅からベテラン職員についての詳細な考え方が示されている。このうち、技術職についてのみ、当局の回答の内容が記載されているが、事務職他には記載されていない。これは、技術職が事務職のポストに配置されることについては示されているが、事務職が技術職のポストに配置されることは示されていないということである。したがって当局の説明と記載内容には齟齬があり、明らかな虚偽答弁である。そのことを踏まえて、今回の異動についての考え方をもう一度説明するよう求める。
- (局) 人事異動方針の「1. 人事異動のねらい」において言及されており、これは技術職に限られることではない。人事課にも確認したが、技術職に限られることではないとの見解であった。
- (組合) 人事課が5月10日付で「事務職員及び技術職員の区分及び試験区分にとらわれない人事異動について」というアンケートを出しているが、その中に、市長・副市長会において「事務職員及び技術職員の区分及び試験区分にとらわれない人事異動の必要性について議論されています」とある。まだ議論中である。さらに、今後の制度検討のために意見

を求めるとあり、制度はまだ変更されていない。したがって当局の答弁は整合性がとれていない。議論の内容は、事務職と技術職がそれぞれ専門的などころがあるという意味であり、事務職と技術職の枠を超えた人員配置を行う前に検討しなければならない課題があるのではないのか。

(局) 職種によって求められる専門性はあるが、ポストごとに求められる専門性もあり、事務職や技術職にとられるものではないという趣旨と理解している。これまでは技術＝専門性と理解されてきたところがあるが、全庁を挙げて取り組んでいるDXを進めるポストに配属される職員は事務職であることから、時代の流れの中で、事務職や技術職という区分は意味を成さなくなる可能性があるという見地から、当該アンケートが行われ、次の制度設計をしようとしているものと理解している。また、「採用時の試験選考区分にとられない人事異動…」について、通知の3(2)③に再掲されている趣旨は、これまで技術職員は配置される人事異動の範囲が事務職員に比べて狭かったことから、強調するためであって、決して技術職員に関してのみ適用されるものではないと考えている。

(組合) 狭い技術職の異動範囲の中に、なぜ事務職を入れるのか。

(局) 局としての総合的な判断に基づくものである。

(組合) 事務職を技術職のポストに配置することについてはどこにも書かれていない。

(組合) 神戸市の人材育成基本計画では人事異動の部分で「職種や試験区分にとられず…」と書かれている。一方で、「職員の能力や適性、意欲をきめ細かく把握し、その結果を人事異動にできるかぎり活用することで、職員の士気の高揚・生産性向上を図り、市民サービス向上のためにその能力が最大限発揮されることを目指します」ともある。今回の人事異動はこれが出来ていると考えているのか。

(局) 当然考慮しているが、全てが並び立たつものではなく、足りていない部分もあり得る。

(組合) 今回の異動は異例中の異例である。当局が人事課に確認した内容は、今回の異動における個別の事例においても当てはまるのか。

(局) 人事課は水道局の個別具体の異動について判断しているわけではない。人事異動を決定しているのはあくまでも水道局である。

(組合) 人事課に今回の異動の一例について聞きたい。

(局) 人事課に聞けるのは定例人事異動方針についての考え方だけである。

(組合) 人材育成基本計画との違いを見れば、定例人事異動方針が、人材育成基本計画の内容まで言及しているとはとても思えない。

(局) いずれも考え方を示しているものであって、我々としてはこれらを判断根拠として、これに基づいて人事異動を考えていく。誰をどこに当てはめていくかというのは局の判断であり、当然その根拠になっている。

(組合) 基本計画の内容が反映されているとは到底思えない。なぜ団体交渉で取り上げているのか、考えてもらいたい。もう一度確認だが、「採用時の試験選考区分にとられない人事異動…」については、なぜ技術職についてだけ記載され、事務職については記載されていないのか。

(局) 当局の考え方は、全体にかかるよう「1. 人事異動のねらい」の中で事務職についても

言及しながら、これまで技術職はより狭い範囲での異動となっていたので、技術職については特に強調する必要があったため再掲しているという認識である。

(組合) これは明らかな不当労働行為であると考えているので、今後も交渉を行っていき、労基や地労委にも相談していく。

(組合) 当局は決められたルールに反することをしている。公務員としてどう考えているのか。

(局) 規程改正については事務的なミスであり、大変申し訳ない。一方、36 協定については、1 日の上限である 5 時間を超える時間外勤務が現場の実態としてある中では、お願いしていくしかないと考えている。労働基準法で週 40 時間を超える労働は許されないが、36 協定を結ぶことで時間外勤務が許される。その中でも、1 日 5 時間、1 月 45 時間、年間 360 時間までと定めている以上、それを超えるのであれば所定のプロセスを経なければならず、それができないなら、これらの時間を超えさせられないと理解している。当局としては、5 時間を超える必要がある現場の実態がある以上、協議に応じていただく代表の方を選出していただくようお願いし、適法な状態で運営できるよう進めていきたいと考えている。

(組合) 現在の違法状態についてどう考えているのか。弁護士に相談しているのか。

(局) 弁護士に相談しており、早期に解決を図りたいと考えている。

(組合) 規程改正についても、市民の厳しい目が公務員に向けられているのにもかかわらず、事務的なミスでこのようなことが起こるのは信じがたい。支部の代表者を選出すべく動いているが、今の局に協力しようと手を挙げてくれる人がいない。

(組合) 被服の貸与については管理運営事項とされているが、説明責任を果たしていない。見本もなく、サイズ感も不明で、どのような物が届くのかわからないという声がある。空調服の導入については 2 月 15 日の団体交渉で「高額であり費用面に大きな課題があるため実施は困難」と回答されたが、この度突然導入となった。市長部局の動向は調査していなかったのか。

(局) 把握できていなかった。申し訳ない。

(組合) 共用被服については、労働安全衛生の観点から衛生面に問題がある。

(局) 使用後はクリーニングに出して対応していきたいと考えている。

(組合) 特にスラックスの長さなど、人によってサイズは異なる。共用で準備しきれぬのか。しかも、1 回使えばクリーニングを行うが、その間その服は使用できない。それで回せるのか。

(局) クリーニングに出している間も支障がないよう、数に余裕をもって用意するなど、対応を検討している。

(組合) 営業課の中では外勤を伴う職員は限られている。そのために在庫を抱えるのは非効率である。

(局) (外勤の必要を減らすため) 委託業者との役割分担について整理していきたい。

(組合) 現行の被服があるので、(移行のための) 経過措置期間をある程度認める等、何か方法はあるのではないかと。非効率が沢山出てきている。対応策を事前に考えて欲しい。照会期

間も短かすぎる。もっと前から対応すべきことである。

- (組合) 建設局であればポロシャツ、環境局はベストなど、局独自に必要なものを貸与してきているが、当局はどうするのか。
- (局) 局独自の対応はやめる方針である。人事異動の度に作業着が変わり、新たに貸与しなければならないことは、経済面・環境面含めて非効率とされており、全体で統一したいという考えがある。
- (組合) 今回の照会では環境局のベストは載っていたが、建設局のポロシャツも含め、局独自で導入しているものではないのか。
- (局) 確認しておく。
- (組合) 我々は今の被服をユニフォームとして作り、30年の愛着もあるが、今回の効率化の趣旨から致し方ないとは思いつ、空調服導入等のメリットもあると思っている。しかし、ルール違反をしている局があると、我々は全て取り上げられたのに、という不満が生じるので、しっかりと対応して欲しい。また、今回異動で水道局に入ってきた方には、(従前の被服が) 2024年までは着用可能なので貸与して欲しい。新しい被服のサイズが合わなかった場合、交換してもらえるものと思うが、それが難しいのであれば一部のサイズだけでもサンプルを各職場に渡して欲しい。その上で申し込んだサイズについて12月の貸与までの間に変更可能期間を設けるなどの対応をしてほしい。
- (局) 対応について考えていく。転入者や新規採用者に対しては、全てのサイズが揃っているわけではないが、在庫からの貸与は可能である。
- (組合) 各職場では通知が届いて記入票が配られて書くように言われているが、きちんと説明を受けていないために、よく分からないままである。今からでも何故このようなことになったか、他部局の状況等も含めて各職場にきちんと説明をしてほしい。空調服は市長部局との連携が出来ておらず対応が杜撰である。予算編成の段階で今年度の導入が分かっていたのではないのか。労働安全衛生のため、組合として要求をしたのに、このようなことがあると、労使関係は中途半端なものになる。もう少し丁寧な対応をしてほしい。経営状況の悪化についても承知しているが、あまりにもスピード感を求めすぎて各職場の考え方と乖離してきている。フォローをしっかりとしてほしい。少数精鋭になるにつれて各々の職員の余裕がなくなり、技術継承がしっかりできるのかという問題が生じる。事務職が技術職のポストに就いた件も、現にその職場の現状をみれば職制側からのフォローが不足していることが分かる。フォローできる体制を整えて欲しい。規程改正や36協定について、労使合意事項、労使合意前提の交渉事項や労使関係は、その重大さを理解し、トライ&エラーであってはならない。また、新しいことを次々にやろうとしすぎて、組合として対応が困難である。局としてスピード感を持たなければならないと思うところだろうが、専従体制を取りにくい中、夜に執行委員会として集まって対応しており、お互いに時間的に厳しいことを理解しなければならない。管理運営事項といっても、あやふやなこともあるので、組合として突き詰めていかなければならない場合がある。
- (局) 労使関係が重要であるという認識は変わらない。36協定については引き続き協議させていただきたい。

- (組合) 仕事の話は職制においてもっとすべき。風通しの悪さが露骨に出ている。問題の解決策はきちんと議論して結果を伝えてもらう必要がある。管理運営事項としてトップダウンになりすぎている。説明責任をしっかりと果たして欲しい。
- (局) 職制間においてはできるだけ努力をしていきたい。
- (局) 36 協定について、臨時的特別な事情がある場合、支部代表者と協議して超過勤務を行うことができることとなっているが、これについて、現段階では、本部としては認めないということによいか。
- (組合) 支部代表者がいないという現状を、当組合が作り出した状況ならば認めざるを得ないだろうが、当組合が作り出した状況ではない。この状況を招かないよう何とかすべきだと4月18日にも交渉をしている。
- (局) 36 協定は委員長と当局の間で結んでいるため確認させていただいた。協定違反とならないよう5時間以内に抑えるよう通知を出さなければならないと考えている。
- (局) 以上で、団体交渉を終了する。