

神戸市水道労働組合上水支部との交渉議事録

1. 日 時：令和5年10月17日（火） 15:30～17:10
2. 場 所：水道局浄水統括事務所 大会議室（2階）
3. 出席者：
（局） 浄水統括事務所長、上ヶ原浄水事務所長、千苅浄水事務所長、水質試験所長
浄水統括事務所課長3名 他1名
（組合） 本部書記次長、支部長、副支部長、書記長、他9名
4. 議 題：2024年度 産別予算要求
5. 発言内容：

【統一要求関係】

○当局から回答

（局）

1. 労働条件等に関する要求

年間総労働時間に関する事項等、局全体に関する事項は別途、団体交渉等で示すことになるので、上水支部の状況として回答できる範囲のみ回答させていただく。

- (1)①個々の超過勤務縮減のためには、職場での協力体制を作ること、業務そのものを減らす、効率化を図ることが重要。実施方法の検討・工夫の際には協力をお願いしたい。
 - ②36協定の上限（年360時間、月45時間）については、できる限り守るようにしている。ただ時期的なもの、業務内容により個別には上限を超えざるを得ないこともあるため、事前協議をさせていただいている。引き続き職員の健康状態もしっかり管理しながらできる限り上限を超えないよう対応していきたい。
 - ③年次休暇については、浄水事務所平均19日取得している。これまで同様に取得しやすい環境を作っていきたい。
 - ④労働時間短縮に関しては、浄水事務所の取組みとしても、まずはDXや業務のやり方の見直しなどにより効率化を図り、時間的な余裕を作り出すことで対応していくべきと考えている。また、普段からの職場コミュニケーションを通じて状況把握を行い、職制として必要な配置をとっていきたい。
- (2)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に関して、そのような職員がいる状況は把握している。各自の体調などについては個別に把握するよう面談などを行っており、引き続き、できる限りきめ細かく対応していきたい。またメンタルヘルスの相談窓口を案内するなど精神的な不安解消に努めたい。

2. 水道事業に関する基本的要求

(2)業務委託を行うかどうかに関しては管理運営事項になる。委託に伴い業務のやり方や体制が変わる点や水道技術継承に関しては、実務に携わっている方の意見は重要と考えているため、できる限り早期に職員へ意見聴取させていただきたい。

①水道施設を事故なく維持・運営していく技術は大切なことと考えている。きちんと継承していけるよう、技術技能継承・人材育成を図っていきたい。ただ、必ずしも全ての業務を直営で行わなければならないとは考えていない。技術を継承し危機対応できる体制を、

官民連携してとれる方法を考えていきたい。

②上水支部関連でこれまで委託化してきた業務では、再直営化しなければならない業務はないと考えている。

③施設の総点検に関して、神戸水道は施設数が非常に多いため計画的に実施する必要がある。そのため現状把握やデータ化、更新・管理計画を作る際に協力してほしい。

④職制として人材育成・配置計画を検討していく。ご要望内容を受け止め、今後の組織運営に活かしていきたい。

3. その他職場要求

(1) 普段から職場でのコミュニケーションを通じて状況把握を行い、職制として必要な配置等を講ずる。

(2) 職制として人材育成・配置計画を検討していく。要望内容は所属として受け止め、今後の組織運営を進めていきたい。

(4) 被服に関しては、安全衛生の観点から所管へ伝える。

○質疑応答

(組合) 2. (2)②について、再直営化は考えていないとの回答だが、問題点の認識はあるのか。

(局) 現状について問題がないとは思わない。すべてがスムーズにいつている訳ではないと思っている。問題がある部分は直していかなければいけない。ただ、今までのやり方を単純にそのままやっていくのではなく、やり方を変える等、工夫をしていかなければいけないと考える。今後どのようにしていけばよいかを職員と一緒に考えていきたい。

(組合) 「実態は検証していない」との回答だった。ただ検証しないと非効率になっている部分は分からないので、しっかり検証を行った上で、本当に必要であれば再直営化もやっていかないと、業者に手がなく委託できないということになりかねない。

1. (1)④について、「DXによる効率化」と回答があったが、DXでできることは事務的なことばかりだ。今後AIを導入しても、現場作業はAIでは対応できない。今後、委託をしたくても委託ができない状況が生じることもある。その時に技術力を持っていないければ、本来しなければいけない仕事が、委託もできず直営でもできず…ということになってしまう。そのあたりを十分に考えて今後進めていただきたい。この件は、本部と当局との交渉でも訴えていくが、所属としてもそうした認識を持ってもらいたい。

被服の件について、災害時には事務職も出務することになるので、少なくともいいので全職員に貸与すべきものとする。また現場で市民と接する際に、作業服を着用していることで「市職員である」ということが分かるので、そういう意味でも必要である。防寒ベスト・ポロシャツは他部局では配られている。必要性があつて配られているのに、なぜ水道局では支給されていないのか。その理由をしっかりと答えたい。これも本部と当局との交渉で要求するが、所属としても必要なのかどうなのかについて考えた上で、必要でないというならその理由も回答してもらいたい。

【人員関係】

○要求項目について当局から回答

(局) 職員配置については管理運営事項により今回の交渉では対応できない。ただし、要望は承りしっかりと状況把握に努め、職場の労働環境の改善に繋がる項目については、普段からコミュニケーションを図り、実態把握を行って必要な措置を講じていきたい。

※回答は別紙のとおり

○質疑応答

(組合) 千苅浄水事務所の退職補充について、会計年度職員に設備業務を引き続き携わっていただいている。本当であれば新しい人員にお願いするところ。本人にも確認を取り今後どうしていけばいいのか考えてもらいたい。

(局) 個別の事情については、状況を踏まえながら調整していきたい。

(組合) 精神的・肉体的に負担が増加している職員について、異動により職場での未熟練者が増えており、職場での負担の偏り等が増えている。しっかりしたマネジメントと説明責任をお願いしたい。

(局) 承知した。

(組合) 退職補充についてどのように考えているのか伺いたい。職員配置については管理運営事項であることは理解している。ただ管理運営事項なら、今の状況で人を貼り付けさせているのだから、退職不補充や欠員不補充などを本来ならすべきでない。説明責任も含め管理職のマネジメントとして回答いただきたいかった。この件も本部から当局への要求で伝えていくが、所属としての考えを伺いたい。

(局) 現状のやり方と全く同じやり方で進めると、それだけの人員は必要となる。そうすると理屈上は退職補充等が必要になる。人が確保できればいいが確保できない場合は、やり方を変える、仕事を減らす等の検討は必要になる。

(組合) 当事務所は巡回業務を委託するということが決定しているが、先んじて減員してしまっている。本来このようなことはあり得ない。それが行われていることに管理職としての責任を感じていただき、今後人員配置について適切に進めていてもらいたい。

(局) 個別にいただいた意見は所管課へ申し送りをして適切に対応していきたい。

【車両関係】

○要求項目について当局から回答

(局) この件については、所管課へ申し送りをする。更に車両の更新に向けて、より具体的にこの要望の内容を聞き取りながら、適切な車両配置が行われるよう進めていきたい。

※回答は別紙のとおり

○質疑応答

(組合) 上ヶ原浄水事務所のユニック付きダンプについては、4～5年前の産別要求から上げている。リース化の話もあったが、特殊車両ということでリースができず、そこから話が止まっている。現在、ユニック付きトラックはあるが、更新時期が過ぎているので早急に内容も精査しながら相談させてもらいたい。

- (局) ユニック付きダンプは非常に特殊なので、リース対象外となり他の車種についてリース化が完了してから更新に取り組むと思われる。年式が古いことは認識しており、必要性等を確認の上、検討していきたい。
- (組合) 車両も管理運営事項ということで、リースの話も含めて勝手に話が進められている。管理運営事項として進めるのはいいが、特殊車両の更新時期をしっかりと守っていただきたい。この件は所管課へ伝えてもらいたい。
- (組合) 要求事項に上げなかったが、ワンボックスを依頼した際にオプションを希望したが「すべての職場で同様の仕様にしないとイケない。」との話を聞いたが、実際はどうか。
- (局) 自分の記憶の範囲でいうと、大幅なリース化の初年度には、なるべく仕様をそろえて調達した方がスケールメリットを生かせる、という調整が行われていたことがあった。ただ現場においては、「すべてが同じ仕様で」とはならないと思う。その点についてはしっかりと申し送りをしていきたい。実態は分かっているつもりなので、現場の意見を個別にいただき、所管課へ伝えていきたい。

【固定資産・備品関係】

○要求項目について当局から回答

※回答は別紙のとおり

○質疑応答

(組合) 仮眠室の布団・マットレスについて、水道管理事務所ではあって当たり前。衛生面を見ても布団乾燥の回数が当事務所とは雲泥の差。使用頻度の問題もあるが、30年以上前から同じ布団を使い続けていると聞いている。できるだけ早く変えてもらいたい。厚労省から仮眠室についての文書が出ていると記憶している。当局側の責任として対応してもらいたい。ここでの回答はこれが最大限だとは理解しているので、所管課へ伝えてもらいたい。

風呂イスについて、今のイスが小さいので、大き目のしっかりしたものに変更してもらいたい。

OA機器の配置基準は「稼働率」だけなのか。

(局) 複合機の配置基準については「稼働率」となっている。

(組合) うろ覚えだが「人員」と「面積」で配置基準が決まっていたと記憶していたので要求として出した。最近では庶務事務システムで申請する際、挙証資料をスキャンしたPDFで添付する必要がある。水道管理事務所ではあちこちに配置されているので、それを考えれば当事務所の広いスペースに1台しかないのは少ないのではないかと。仕事上でも業者とPDFでやり取りするのは当たり前になっているので、職制として配置基準にあたらなくてもぜひ検討してもらいたい。

千苺浄水事務所の事務服については、本部と当局との交渉で訴えていく。

(局) 布団・マットレス、風呂イス等は、労働安全衛生費で購入することを検討しているが、そうすると職場安全衛生委員会での議論が必要。しっかりと会議で検討していきたい。華美なものではなく、世間一般の常識を踏まえたものになるが、そのレベルでも十分衛生面や腰痛対策等は図れると考える。

OA機器について、スキャンの頻度が高まっており、その都度移動が必要との意見については真摯に受け止めたい。ただ予算の兼ね合いもあるので、今後も検討を重ねていきたい。

(局) 千刈浄水事務所の「事務職への作業服の貸与」について、職場安全衛生委員会でも同様の話があったが、作業が必要な場合は職場の共用の作業服を活用していただくよう考えている。今後は様々なサイズの物を確保していきたい。

【営繕・改良工事関係（浄水統括事務所）】

○要求項目について当局から回答

※回答は別紙のとおり

○質疑応答

(組合) 3階トイレの改修について、温水洗浄便座を付けてもらえるのか？

(局) このご時世なので、そうしたニーズがあることを伝えていきたい。

(組合) 各施設の草刈りについて、夏場だけでなく冬場でも「見栄えが悪い」等の苦情が年中入る。それに関して過去の産別要求等の経緯もあるが、それにかかる人員は当事務所にはいない。一方、「洗浄作業等に支障があるため」であったり、「対外的にも水道施設をきれいに保っておかなければならない」という職員のプライドもあるので、現状としては草刈りを適宜実施している。そうした現状をしっかりと把握しておいてもらいたい。防草対策については、抜本的な対策を考えてもらいたい。

(局) どのように対応していくかは考えていきたい。「対策したから終わり、という発想ではだめだ」というご指摘だと受け止めている。

(組合) 照明のLED化とトイレ改修以外は業務に関する事で、本来なら産別要求に上がることでなく所属で対応していくべきものであるので、しっかり考えてもらいたい。

草刈りについては、すでに2回同じ内容で人員削減されている。それ以上にも職制が変わるたびに「人員削減ができないか」という話が毎回のようになっている。責任をしっかりと持っていただきたい。

防草対策済み施設の再整備について、予算が付いていないことは今に始まったことではない。「予算を増やす方向で考える」との回答だったが、予算を増やしたところで、昨今の物価高騰等を踏まえると委託費も上がると思われるので、予算を増やしたところで対応できるかという難しいと考える。そうしたことも考慮した上で所属として対応してもらいたい。

トイレ改修について、ユニバーサルデザインの観点から洋式化は当然である。それを踏まえて改修を行っていただきたい。

(局) 真摯に受け止めて進めていきたい。

【営繕・改良工事関係（千刈浄水事務所・水質試験所）】

○要求項目について当局から回答

※回答は別紙のとおり

○質疑応答

(組合)水質試験所の漏水対策について、主な原因は雨漏りなのか。

(局) 様々な原因により発生している。3階エアコンのドレン配管の詰まり、接合部分のシーリングが弱くなっている、2階エアコンの冷却に伴う結露水がドレン配管詰まりにより落ちてくる。屋上の防水シートが劣化している件については、営繕ラインと協議を進めている。

(組合) 水質試験所では、毎年のように床に水が溜まる。今年度は天井の一部が落ちてきたことがある。

(局) それについては、すでに業者と契約を結び応急処置をしてもらうことになっている。

(組合) 千苺浄水事務所の「ダムからの導水管の2系統化」「ダムからの導水管路の護岸補強」について、管理運営事項ということだが、50年以上経っているので一度試掘して現状確認をしてもらうことはできないか。

(局) 管理運営事項ではあるが、技術企画課で内容を確認した事項があるので、この場ではそれをお伝えし、今後職場で意見交換を行っていききたい。

【浄水場Ⅰ系の耐震化】についてであるが、耐震化の考え方は、阪神水道、県水、千苺浄水場それぞれが地震後も必要な水量を送ることとしている。

従って、現状、3～4万m³/日を浄水している千苺浄水場は、Ⅱ系のみ耐震化することにより地震後も必要水量を確保するよう計画している。また一方で、日常的な施設の浄水能力は今後も現状の能力を維持していく予定であり、Ⅰ系は耐震化をしないが必要な設備更新を行っていく予定である。

【導水管の耐震化】についてであるが、導水管(S39整備)の更新は必要であると認識している。時期については、水運用や財源を考慮して検討を進めていく。

試掘等現況調査はしないのかということであるが、現状は漏水等もなくその必要もないのではないかと考えている。

【護岸の耐震化】であるが、必要時に河川管理者に要望するよう護岸の観察を注意深く続けていきたいと考えている。

【その他】

○要求項目について当局から回答

※回答は別紙のとおり

○質疑応答

(組合)「管理職の再構築」について、職場に混乱を招いたり、職員の士気を下げることがマネジメントとは思っていない。原因の把握と職場でのマネジメントとコミュニケーションをしっかりと行ってほしい。

「2階電機工事係の負担軽減」について、新採による欠員補充ということで即業務は難しい。しっかりマネジメントしてほしい。

(組合) 千苺浄水事務所の「夜間・休日の故障等の対応」について、順番を決めるとその人は拘束されることになるのか。

(局) ご提案の中で「当番制」という表現があったため、そうした回答になったが、どうい

体制が組めるのかは関係者で協議していきたい。待機手当の件については所管課に伝えるが、自分の知っている範囲では神戸市では自宅待機手当はないと認識している。

(組合)「2階電機工事係の負担軽減」について、時間外勤務が増えていると思われる。水道管理事務所で、事前申請をしたが断られ結果としてサービス残業になった、という事例があった。「サービス残業はさせない」ということをここで確認したい。

(局)庶務事務システムで退勤時間を確認しているので、サービス残業がないよう確認し、もし事前申請が抜けていることがあれば、管理職から声掛けも行っており、業務を行った部分は時間外勤務となるように気を付けている。

(組合)今後もそのような対応をお願いしたい。