

神戸市水道労働組合との交渉議事録

1. 日 時：令和元年 11 月 21 日(木) 14:00～15:40
2. 場 所：市役所 4 号館 801 会議室
3. 出席者：
（局）業務改革担当課長，職員係長
（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への回答
嘱託職員の増報酬についての提案
5. 交渉概要：
（局）それでは，団体交渉を始める。

（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に，御礼申し上げます。

また，台風 19 号で被災された南相馬市に，2 名の職員を災害応援隊として派遣したが，被災地支援にも取り組んでいただいていることに感謝申し上げます。

まず，私の方から今後の水道事業の運営に関する基本的な考えをお伝えさせていただきます。

ご承知のとおり，水道事業は収入の 8 割以上がお客さまである市民や事業者の皆さまからいただいた水道料金である給水収益で成り立っている。しかしながら，今年度の給水収益は，10 月末実績で 173.4 億円と前年度比で約 2.6 億円の減収となっており，通年では約 4.5 億円と大幅な減収になる見込みとなっている。その結果として，4 年連続で営業収支の赤字が発生する見込みであり，赤字幅も前年より拡大する恐れがある。

今後も本市の人口は減少していくことが見込まれる一方で，老朽施設の大量更新等が必要となることから，当面，この傾向は続いていくことが予想され，水道事業の経営見通しは極めて厳しい状況である。

現在，中期経営計画を策定中だが，このような極めて厳しい経営状況が続く中において，今後もさらなる経営の効率化を検討していかなければならない。

また先日，市長部局において，給与水準を政令市中位程度とするよう「労務職給料表」を見直す考えが示された。これについては，勤務労働条件に大きく関係することから，当局においても，市長部局の動向を踏まえて，今後，検討していかなければならないと考えている。

一方で，水道事業は安全に直結する命の水を預かることから，これまで培ってきた高い技術技能を引き継いでいかなければならない。今後，ベテラン職員が大量に退職

していく中で、どのようにこれを実現していくべきか、現場の実情も踏まえながら対応を検討していく。

いずれにしても、安全安心な命の水を、市民の皆様に安定的かつ安価にお届けするという、地方公営企業としての使命を果たしていくため、局一丸となって、この厳しい状況を乗り越えていきたいと思うので、皆さま方には、引き続きご協力のほどよろしくお願いしたい。

それでは、令和元年10月24日にいただいた要求について、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させていただく。

(局) 1. 賃金・諸手当に関する要求について回答する。

諸手当については、国の動向を注視しつつ、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。

人事評価については、人事委員会の報告において、評価結果のさらなる活用を検討する必要があると言及された。評価結果の給与等への反映については、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について回答する。

定年延長については、給与等の勤務条件にかかるものについて、神戸市全体での協議に基づいて対応していく。

年間総労働時間については、勤務状況が過重になっている職場について、各職場の職員の意見をよく聞いたうえで、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きたいと考えている。

加えて、本年4月に「働き方改革関連法」が施行されたことを踏まえて、7月に三六協定の内容を約20年ぶりに全面的に改定している。三六協定で定める上限を遵守するのはもちろんのこと、その趣旨を踏まえ、超過勤務の縮減や適正化についても取り組みを進めていくので、ご理解・ご協力をお願いしたい。

休暇制度の拡充については、国の動向を注視しつつ、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。

メンタルヘルスケアの拡充、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については、業務に関することのほか職場環境や個人的なことも含めて、職員が気軽に悩みを相談できる外部専門人材による総合相談窓口、「職員の総合相談窓口」が5月に設置された。この「職員の総合相談窓口」を活用することで、職員の悩みや相談を受け止め、その解消に繋げていく。

ハラスメントのない職場づくりについては、「神戸市水道局ハラスメント対策基本指針」を策定しており、全職員に研修等による啓発を図ることで、職員一人ひとりの

尊厳や人格が尊重される職場づくりに取り組みたい。特に今年度の新たな取り組みとして、係長級以上の職員を対象としたパワーハラスメント研修を実施する予定である。これらの取り組みにより、引き続き、風通しのよい組織風土づくりにより一層努めていきたい。

4. 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について回答する。

職員を被災地へ派遣するにあたっては、災害発生直後の応急給水や派遣が長期に及ぶ場合など、勤務・労働条件に大きく影響する場合は、十分に協議していきたい。

災害派遣職員も含めたメンタルヘルスケアについては、近年災害が激甚化しており、職員を被災地に派遣する機会が増えているので、災害派遣職員に対して、派遣終了直後に健康相談窓口の案内等を送付する他、終了1ヶ月後に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、繰り返しになるが、業務に関することのほか職場環境や個人的なことも含めて、職員が気軽に悩みを相談できる外部専門人材による総合相談窓口、「職員の総合相談窓口」が5月に設置された。この「職員の総合相談窓口」を活用することで、職員の悩みや相談を受け止め、その解消に繋げていく。

ボランティア休暇については、神戸市全体での協議に基づいて対応していく。

5. その他職場要求について回答する。

バックモニター・急発進防止等の安全装置については、まだ全庁的には、標準仕様になっておらず、局所有の全車が対象となると、財政上の課題もあるため、引き続き様々な観点から検討していきたい。

また、空調服については、その効果について検証する必要があると考えている。いづれにしても、安全衛生委員会の場などを活用し、意見交換や予防方法の周知を行なうなど、引き続き局として、熱中症対策に取り組んでいく。

職場環境の改善については、安全衛生の視点に立った要求であることは理解している。要求の中で緊急を要すると所属で判断したもの、具体的には、中部センターの換気扇の更新、垂水センターの「止まれ、中央線、来客用」の表示の更新および壁紙等の補修については、早急に対応する。

それ以外のものについて調査をした結果、まず、西部センターの空調設備について、抜本的な更新をするには、予算規模が大きくなってしまう。事業者によっては、修理対応も可能であるとの情報もあり、当面は故障時の対応としたい。

垂水センターの2階風呂場の漏水対策については、工事の内容によっては、一定の時間を要するとのことなので、業務に支障のないよう実施時期を調整する必要がある。

車庫、資材置場の鉄骨の梁及び柱の塗装改修については、早急な倒壊等の恐れはな

く、緊急を要しないことが判明している。

いずれにしても、ご要望の趣旨も踏まえ、令和2年度以降の予算の中で引き続き検討していく。

(組合) 要求に対する現段階での回答をいただいた。何点かあるが、まず冒頭に触れられた、市長部局において給与水準を見直す件について、これは労務職給料表だけということか。

(局) 労務職の給料表ということで聞いている。

(組合) そうであれば、市長部局の労務職の給料表を見直すからといって水道局の給料表を見直すということには直結しないと思う。市会において、民間業者がしている仕事と同じような業務内容であるにも関わらず、給与水準に乖離があることに対して、市当局が政令市中位程度を目指すと言っている状況であると認識している。検討をすること自体は、管理運営事項であるため自由にさせていただいて構わないが、市長部局の労務職給料表が見直されるからといって、それを理由に水道局でも見直しを提案してくるのであれば、我々はそれを受けることはできないと、この場で強く申し上げておきたい。

現実問題として、我々はこの間、民間業者でできることについては民間業者に委託したり、あるいは業務から撤退するといった業務見直しをしてきたのだから、そこは市長部局とは状況が違うので、検討に際しては、その辺りも十分に考慮されたい。

年間総労働時間の関係で、超過勤務の縮減や適正化について、組合としても取り組んでいかなければならないと思っており、勤務労働条件にかかる部分については、十分に協議をするように申し入れておきたい。

その他職場要求の関係で、バックモニター・急発進防止等の安全装置について、引き続き様々な観点から検討していきたいとの回答であったが、十分に検討していただきたいと思うし、安全衛生委員会等で意見も吸い上げていただきたい。

空調服については、その効果について検証する必要があるとのことなので、どのような検証をするのか、考えがあれば聞かせていただきたい。

職場環境の改善について、早急に対応するという回答以外のものの調査結果が一部示されているが、西部センターの空調設備は、度々故障が発生しており修理までに長時間かかってしまうという理由で要求をしている。当局からは「事業者によっては、修理対応も可能であるとの情報もあり、当面は故障時の対応としたい。」との回答であるが、それでは納得ができないので、再検討をお願いしたい。

垂水センターの風呂場の漏水対策については、工事の内容によっては一定の時間を要するとの回答であったが、しっかりと工事の内容を決めて、職場にどのように工

事をするのかを相談してもらわなければならない。十分に情報提供をして協議していただくよう申し上げておく。

(局) 年間総労働時間の関係で、十分に協議をするようにとのことであつたが、当然、勤務労働条件にかかる部分については、これまで通り協議していきたいと考えている。

バックモニター・急発進防止等の安全装置について、これまでバックモニターを試行的にいくつか装備しており、また後方が中々確認しづらい車両には標準装備とするなど、適宜、対応を進めているところである。試行状況などを十分に勘案しながら、引き続き検討していく。

空調服について、ひとつの熱中症対策の手法であると理解しているが、近隣市でも導入が進んでおらず、どういった効果があるのか、他に熱中症対策としてできることがないのか、ということも含めて、安全衛生委員会の場などで議論していく必要があるのではないかと考えている。

西部センターの空調設備について、中々部品の供給がなく、修理まで時間を要した状況があつたことは認識している。ただ、故障する箇所の予測はつきにくく、こちらで聞いているかぎりでは、今すぐにどの部品も確保できないという状況ではないとのことなので、適宜、修理対応していくことがスタートではないかと考えている。

垂水センターの2階風呂場の漏水対策について、風呂場の漏水で1階女子トイレが不衛生になり一室使用できないと聞いている。これは、緊急度が高いと認識しているので、工事内容によってどの時期にやるのが適切なのかを含め、職場と時期を調整していきたいと考えている。

(組合) 空調服について、現時点では具体的な検証を考えていないということか。

(局) 全庁的にも導入実績がなく、近隣の都市でもそういった状況がない中で、具体的にどういった検証ができるのかまで考えが至っていないところがある。もう少し情報収集をしてから考えていきたい。

(組合) 西部センターの空調設備について、実際に2年連続故障しており、使用頻度の低い場所の部品を持ってきて応急処置をしたことや、部品がなく一ヶ月ほど修理に時間がかかっていたこともあつた。我々としても、すぐに修理できるのであれば要求まではしないが、一ヶ月の故障は暑い夏場に起きた。夏場に外で作業を終えて職場に戻っても、空調が効いていない状況は労働安全衛生上悪いので、できるだけ早く根本的な解決をするようお願いしたい。

(局) 抜本的に更新するとなると、多額の費用がかかると聞いている。状況は理解してい

るが、必ずしも全ての修理に長期間を要す訳ではないだろうし、もし部品調達の関係で時間を要する場合は、以前も導入したレンタルのスポットクーラーなどで対応したい。いずれにしても設備担当とも調整をしつつ検討していく。

(組合) 垂水センターの風呂場の件について、工事の内容によっては一定の時間を要するということは理解できるので、来年度以降の予算の中で執行していくということで構わない。ただ、工事内容を決めるにあたって漏水の原因をきっちり調査していただきたい。その上で、工事が1日2日など短期間で済むようなものならば早急に実施してほしい。長期間に及ぶものであれば、夏場や冬場を避けて、来年度以降の予算で気候の良い時期にさせていただくということで構わない。なので、繰り返しになるが、その辺の調査をしっかりしていただくよう要求しておく。

また、車庫、資材置場の鉄骨の梁及び柱の塗装改修について、早急に倒壊する恐れがないとのことなので今回答でよいが、今後、予防のためにもこのような要求をしていくことがあると思う。予防も兼ねて早め早めの対策をすることで、結果的に安価に済む場合もあるので、そういった観点からも検討していただきたい。

(局) それぞれのケースの内容に応じて対策を検討していきたい。

(組合) 本日は、当局の回答を受けたが、幾つか再検討なり、要望なりをさせていただいた。引き続き来年度予算作成の中で検討を進めていただきたいということや、調査結果等を職場とも共有しながら対策を進めていくよう、改めて申し上げておきたい。以上、回答については持ち帰り、職場と協議したいと思う。

(局) つづいて、令和元年度の嘱託職員の増報酬について、提案をさせていただく。

「1. 支給額」については、期末手当は基準給の1.3月分、勤勉手当は、0.975月分とする。正規職員と同様、勤勉手当の支給月数については、0.05月の引き上げを行っている。

次に、「2. 支給対象者」については、令和元年12月1日在職の者とする。

「3. 減率」については、期末手当の減率は、「神戸市水道局企業職員の期末手当等の支給に関する規程」のとおり、勤勉手当については、先日の市労連の団体交渉で提案した「令和元年12月1日を基準日とする勤勉手当の支給基準(案)」のとおりとしたい。

「4. 支給日」については、令和元年12月10日とさせていただく。

令和元年度嘱託職員の増報酬について、当局からの提案は以上である。例年どおり、すべて正規職員の年末手当に準じたものとなっている。

(組合) 支給日の関係から、本日、産別労働条件統一要求の団体交渉の中で、嘱託職員の増報酬について提案を受けたということだろうと思う。ルール通りの中身になっていたので、これで了解したい。

(局) 以上をもって、団体交渉を終了する。