

## 神戸市水道労働組合との交渉議事録

1. 日 時：令和元年6月18日(火) 9:08~10:30
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：2019年度春季産別労働条件統一要求についての回答  
「一斉休憩の適用除外に関する協定」の改定について  
嘱託職員の増報酬について

### 5. 発言内容

(局) 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おりますことに、厚く御礼申し上げます。特に昨年は、大阪北部地震や西日本豪雨の災害応援部隊として、被災地支援に取り組んでいただいた他、北区で発生した臭気事案についても、不眠不休で早期復旧に努めていただくなど、災害・事故対応にご尽力いただいたことに、改めて感謝申し上げます。

まず、私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く。現在の水道局においては、人口の減少等に伴い、給水収益が落ち込む中で、老朽施設の更新や災害対策の強化等、必要な投資を行う必要があり、大きな課題に直面している。

これらは、神戸市だけでなく、全国的な問題となっていることから、水道の基盤強化を図るため、昨年12月に水道法の一部が改正され、その中の改正項目のひとつに、「官民連携の推進」として、「地方公共団体が、水道事業者等としての位置付けを維持しつつ、水道施設に関する公共施設等運営権を民間事業者に設定できる仕組みを導入する」という、いわゆるコンセッションが盛り込まれた。これに対して、久元市長は、水道局の技術力を高く評価され、必要な見直しを進めながらも、現時点においては、今の方式を維持することが大切ではないかとの考えを示された。

このような厳しい経営環境が続いていく中で、安全安心な命の水を、市民の皆様へ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には、今後もさらなる経営の効率化を検討していく一方で、神戸水道120年の歴史で培われた技術・技能を継承していかなければならない。

そのためには、業務に精通した現場の意見にも耳を傾けながら、まさに局全体として一丸となって、取り組みを進めていくことが大変重要になってくるので、引き続きのご協力をお願いしたい。

それでは、昨年度3月13日に要求いただいた「2019年春季産別労働条件統一要

求書」について回答させていただく。本件について、回答期日が大幅に遅れたことについてお詫びする。

それでは、3月13日に要求いただいた「2019年春季産別労働条件統一要求書」の勤務労働条件に関する部分について回答させていただく。

1. 賃金・諸手当に関する要求について。

給与・一時金・初任給等については、これまでと同様、神戸市全体での協議に基づいて対応したい。

行二表の導入については、本市労務職の給与水準に対して、市会からの度重なる追及や総務省から強い指導があり、他都市では給料表を見直す都市がでてくるなど、取り巻く状況は厳しいものになっている。水道局としては、神戸市全体の協議に基づき、適切に対応したい。

諸手当については、国の動向を注視しつつ、全庁的な状況も踏まえ、関係部局と検討する必要があると考えている。

人事評価については、評価結果の給与等への反映については、今後も必要に応じ、これまで通り十分に協議したい。

2. 労働条件等に関する要求について。

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は、十分に協議したいと考えている。

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まいりたいと考えている。加えて、平成31年4月に施行された働き方改革関連法の趣旨を踏まえ、職員の個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる組織を構築するとともに、風通しのよい組織風土づくりに努めることで、職員一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指したい。

年次有給休暇の時季指定付与については、所属長が、期首面談等において、年次有給休暇の計画的取得について職員と相談し、計画を策定することで、所属における年次有給休暇の取得促進に努めてまいりたいと考えている。

休暇制度の拡充については、国の動向を注視しつつ、全庁的な状況も踏まえ、関係部局と検討する必要があると考えている。

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窓口、「職員の総合窓口」が5月に設置された。この「職員の総合窓口」を活用することで、職員の悩みや相談を受け止め、その解消に繋げたい。

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。

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まいりたいと考えている。

3. 水道事業に関する基本的要求について。

要求に対する個別の回答は控えるが、水道事業の運営に関する基本的な考えは、冒頭にお伝えしたとおりである。

4. 震災及び原子力発電所事故に伴う放射線汚染に関する要求について。

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ことは認識している。個々の職員が業務に専念できるよう、勤務・労働条件については、十分に協議したい。

災害派遣職員も含めたメンタルヘルスケアについては、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窓口、「職員の総合窓口」が5月に設置された。この「職員の総合窓口」を活用することで、職員の悩みや相談を受け止め、その解消に繋げたい。

ボランティア休暇については、全庁的な状況も踏まえ、関係部局と検討する必要があると考えている。

5. 臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件に関する要求について。

臨時・非常勤等職員については、本人の希望も尊重しながら継続的・安定的に雇用できるよう努めたい。また、ハラスメントのない職場作りについても、常勤職員と同様に努めたい。

賃金や休暇等の労働条件については、神戸市全体で定められた制度に沿って局として定めており、今後も神戸市全体の協議の中で、適切に対応したい。

なお、会計年度任用職員制度については、神戸市全体の中で課題を整理していく必要があると考えており、神戸市全体での協議に基づいて対応したい。

回答は以上である。

(組合) ただいま、春の要求についての回答をいただいた。基本的にはこれまでの経緯を踏まえた対応を確認できたと思っている。

何点か確認をしたい。まず、行二導入の件は、「神戸市全体での協議に基づき」ということであったが、水道局においては、いわゆる行二に適応する職場はないというのが我々のスタンスである。神戸市全体でどういう協議になるかわからないが、水道局の職場においてこういった職種はないということで、きつちりと当局が対応するように要求しておきたい。

次に、年間総労働時間の件で、実情に応じた状況の改善に取り組んでまいり

たいとのことであるが、欠員が多いというところが、非常に大きな問題であると思っている。職員全体としてみればそう増えていないのかもしれないが、個々の職員に負担がいつている。一人ひとりの年間総労働時間をみると、増えている人がいるというのが現状であると思っている。きっちりと人を補充しなければ、実情に応じた状況の改善というのは難しいと思っているので、そのあたりの考えをお願いしたい。

年休の件については、取得率や職場ごとの傾向があれば教えていただきたい。

最後の臨時・非常勤の処遇改善の要求は、これも本来、臨時・非常勤という職員がいなければ我々としては考える必要のない要求であるから、こういったことを要求として上げなければならないということにならないように、きっちりと職員を補充していく体制をとるということをお願いしたい。

(局) 年間総労働時間の削減について、働き方改革法が施行され、超過勤務のあり方について問われているところである。過重労働となっている職場については、効率的な業務の執行ができないか、あるいはそれもできない場合は何らかの対応が必要なことも検討する必要がある。また構造的に超勤が多いということも、仕事の仕方の問題である可能性もあるので、今の仕事のやり方の、どういったところに原因があるのかを探り、効率化を検討しながら、それでも対応できないところについては、補充ということも検討していかないといけないと考えている。今年度はこういったこともテーマに色んな議論をしたいと思っている。

年次有給休暇については、平成 29 年度で年休 5 日未満の者が局全体で 31 名おり、等級別では、部長級が 1 名、課長級 9 名、係長級 7 名、担当者 13 名である。平成 30 年度は年休 5 日未満が 27 名で、課長級が 9 名、係長級 4 名、担当者 14 名である。人数自体は担当者が多いが、割合的には課長級、係長級も非常に高いという実態がある。特に今年度からは、年休 5 日以上取得というのが法律の中で義務付けられているので、回答の中でも申し上げたとおり、期首面談等の中で年休の計画を立てて、それを踏まえて確実に取得できるようにしていきたい。

最後に、行二適用については、基本的なスタンスは神戸市全体の協議に基づきということであるが、冒頭でも申し上げた通り、技術・技能の継承というのが大きな課題となっているので、その中で、市全体の動きをみながら、あるいは水道局の業務の専門性等も考慮しながら、適切な対応をとってまいりたいと考えている。

(組合) 年休の所属ごとの傾向についてはどうか。

(局) 今年度の 14 名の内訳でいうと、かなりばらつきがあるので、どこかの職場に偏

って年休5日未満の職員が多いという状況にはない。因果関係までわからないが、時間外勤務の多い職員については、年休5日未満の中に何人かいるという状況はある。

(組合) 例えば上司の課長級や係長級の年休の未消化のところと担当の14名の関係というのはいずれもみられないか。

(局) 現時点ではわからないので、分析したい。

(組合) いずれにしても、単に所属に向かって5日以上確実に消化しろと言うだけではなく、きっちりと、局全体として、できることであれば、そういったデータを分析しながら取り組んでいただきたいと現時点では要請したい。ただ一方で、休み方というのは個人個人であるから、あまり強制的になるとか、時季指定をすとかということには繋がらないほうが望ましいと思うので、それについては、また協議しながら、慎重な取扱いをお願いしたい。

全体を通して、技術・技能継承の重要性は認識いただいているということであると思うが、それを継承すべき相手がいなくなっているというのが実態である。そのあたりはきっちりと局としての対応をとるよう改めて申し入れたい。

(局) 働き方改革関連法による労基法の改正で、超過勤務と年休取得について一定の対応が求められているので、また年度内のある程度早い段階で、超勤の状況、年休の取得状況などはこちらで取りまとめて分析を行い、職場に投げかけをしていきたい。

(組合) 要求書のほうにも三六協定の遵守という項目をあげている。今回、三六協定の見直しも検討中という状況である。新しい協定についてはきっちりと守るように改めて申し入れたい。

基本的にはこれまでの経緯を踏まえた対応が確認できる回答だったと評価をして、回答を受け取りたい。

(局) 続きまして、現在、市労連で提案がなされている休憩時間の選択制について、「一斉休憩の適用除外に関する協定」を一部改定する必要があるので、提案を示させていただく。

「一斉休憩の適用除外に関する協定(案)」であるが、今回新たに第3条と第4条を追加している。市労連の交渉で提案されている休憩時間の選択制の趣旨としては、「本庁舎再整備等に伴う庁舎移転を予定しており、移転先の立地環境によっ

ては、同一時間帯に一斉に休憩をとることが困難な場合が想定される。また、庁舎エレベーターの混雑、飲食店の利用集中などの課題解決が求められていることから、職員の満足度向上を目的として、業務に支障が出ない範囲において、休憩時間の選択制を導入する」というものである。基本パターンは12時～13時という現行の休憩時間であるが、それ以外に選択パターンとして11時30分から12時30分、12時30分から13時30分、13時から14時という3つのパターンで休憩を選択できるものになっている。これを受けて水道局の方でも「一斉休憩の適用除外に関する協定」を改定する必要があるので、今回新たに第3条と第4条を加えている。

内容は、「第3条 第1条で定めるほか、労働基準法の趣旨を踏まえつつも、職員の満足度向上を目的とし、かつ所属長が公務に支障がないと認める場合に限り、一斉に休憩を与えない職員の範囲は、浄水場において水せん操作、水量観測等の職務を行う隔勤の職員以外のすべての職員とする。」「第4条 所属長は、前条の規定により一斉に休憩を与えない職員に対して、11時30分から12時30分」「12時30分から13時30分」「13時から14時」のうち職員が選択するいずれかの時間帯において、休憩を与えなければならない。」である。

労基法の中で、一斉に休憩を与えない職員の範囲と与える場合にどう与えるかということを示す必要がある。第3条においては、オペレーター業務の職員を除き、すべての職員が、職員の満足度向上を目的とし、かつ所属長が認める場合に限り一斉に休憩を与えない職員の対象とするとしている。第4条については全市の制度と同様、3つのパターンから選択できるとしている。協定案については以上である。

(組合) 先日、市労連での合意に基づいて、単組では協定を改定する必要があるということでの提案であった。新設された第3条にある労働基準法の趣旨というのは、どのように理解されているか。

(局) 労働基準法の趣旨としては、同僚が仕事をしている横で自分だけがゆっくりと休めないといったことや、監督機関が休憩時間規制の違反を発見しにくいという状況もあることから、一斉に休憩を与えるというものである。その趣旨を踏まえつつも、職員の満足度向上を目的として、公務に支障がない場合に限るという非常に限定的な状況の中で、一斉休憩の適用除外を認めることで、こういった趣旨にも対応していけると考えている。

(組合) 「限定的に」ということであるが、際限なくやろうと思えばやれるので、あまり限定的な条件が付いているとは思っていない。どちらかと言うと、「すべての職

員」というところで問題のある協定になっており、本来であれば認めがたいものであるが、係る流れの中で、なぜ水道局だけそういった制限をかけるのかという話になりかねないので、本来であれば認めがたいものであるが、我々としてもやむを得ないものと思っている。

ただ、やはり今言われた労働基準法の趣旨、休憩時間の三原則の一本として立てられている以上は、休憩時間をきっちりと守るように所属の方で管理していただく必要があると思うので、その点については十分お願いしたい。もし、それで何かあれば、我々は労働組合として黙っているわけにはいかないので、こういう協定になっている以上、その前提が破られれば、この協定に基づいて、我々としてはきっちりと対応を取らざるを得ないということを申し上げる。

そもそもの市労連のときの提案理由が、その目的で水道局も導入する必要があるのかというような提案内容でしかないと思っており、本来であれば、第1条にあるように、お客さまサービス関連業務に従事する職員と限定的にしていたものを、大幅に緩和することになったことについては、少し違和感があるということについては、市労連の説明の中でも申し上げたところである。職員満足度の向上ということを錦の御旗にして、やり過ぎているところがあると思う。所属が混乱しないように、きっちりと対応をお願いしたい。

(局) 制度導入の際には、そのあたりの趣旨も踏まえながら、所属長等には通知をしたいと思っている。

(組合) 協定の施行日はどうなるか。

(局) 制度が7月1日導入ということになるので、規程改正等が間に合えばということになるが、それに合わせたい。

(組合) 職員満足度向上も必要なことではあるが、こういう制度ができたにも関わらず、制度を活用できない職員もいるので、そういった点について、不公平感であるとか、色んな意見が出てくるということも考えられるので、しっかりと対応を考えておいていただきたい。

それでは7月1日以降で準備が整い次第、協定の発効ということか。

(局) それでお願いします。

(局) それでは、嘱託職員の増報酬について提案をさせていただく。嘱託職員の増報酬については、支給率を一般職員と同様としており、支給額は、期末手当が基準

給×1.3月分、勤勉手当が基準給×0.925月分、合わせて2.225月分である。

支給対象者は令和元年6月1日在職の者であり、減率については、期末手当は「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、勤勉手当は「令和元年6月1日を基準日とする勤勉手当の支給基準(案)」のとおりである。支給日については、令和元年6月28日(金)としている。なお、減率についても一般職員と同様である。

(組合) 「令和元年6月1日を基準日とする勤勉手当の支給基準(案)」というのは、市労連の小委員会交渉で配布されたものと同じものか。

(局) 同じものだ。

(組合) これで支給をお願いします。

要求の回答と、当局からの提案をいただいたわけだが、一斉休憩の適用除外に関する協定や、要求の回答の中の働き方改革、メンタルヘルス、ハラスメント対策等々あるが、それぞれ各所属長にしっかりとその責務を果たしてもらわないといけない。特に一斉休憩については、所属長が説明責任を果たして、職員にしっかりと伝え、職場の混乱がないようにしていただきたい。その他要求の回答の部分についても、特に働き方改革の部分について、本来の趣旨を逸脱したような対応、ただ単に減らせばいい、そんな対応にならないように、きちんと職員の意見を聴きながら、本来の働き方改革になるように要請したい。