

神戸市水道労働組合との交渉議事録

1. 日 時：令和2年2月4日(火) 10:00～11:45
2. 場 所：市役所4号館701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 他4名
4. 議 題：産別労働条件統一要求への最終回答について
5. 交渉概要：
（局）それでは、団体交渉を始める。

（局）令和元年11月21日の団体交渉の中で、「2020年度産別統一要求書」に対し回答を行ったが、その際、5番その他職場要求の一部の項目について、改めて検討するようご要望をいただいていた。その各項目について、局内で再検討を行ったので、最終回答をさせていただきます。

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、令和2年度から車両リース契約を本庁、浄水管理センター、水質試験所で導入し、その効果・課題を検証した上で、配水系各センターにも導入していく方針となった。車両は、リースバック方式をとり、リースバック後に更新する車両には、バックモニターを標準装備することを検討している。なお、急発進防止等の安全装置については、「衝突被害軽減ブレーキの義務化」の動向を踏まえ、適切に対応を検討していく必要があると考えている。

職場環境の改善について、中部センターの換気扇の更新については、換気設備の清掃を行い、換気能力が一定改善された。再度、換気能力が悪化した場合は、ダクトの取り換え等の対応を予定している。

西部センターの空調設備について、抜本的な更新には、多額の予算が必要となるため、当面は故障時の対応とさせていただく。修理に長時間を要し安全衛生に影響する場合は、一時的に代替品を利用する等、必要な対応を検討したい。

垂水センターの「止まれ、中央線、来客用」の表示の更新については、現在、センターと実施日時を調整しており、今年度中の対応を予定している。壁紙等の補修・張替についても、業者と実施日時を調整しており、今年度中の対応を予定している。

2階風呂場の漏水対策については、今年度中に漏水防止に効果があるコーティング剤の塗布を予定している。それでも改善しない場合は、別途対応を検討していく。

（組合）西部センターの空調設備について、実際に、更新のための予算が取れるのは、何年

度になるのか。予算が取れる目処はあるのか。

(局) 具体的な年度については、現段階ではお示ししていない。

(組合) 車両リース契約について、管理運営事項になるので、車両をリースにするのか購入するのは、当局で決めてもらって構わないが、所属への情報共有や協議の仕方が、あまりにも不適切である。職員間にも色々な情報が錯綜しており、組合にも苦情が来ているので、その辺りの対応をしっかりとしてもらいたい。

また、業務改革推進本部では、車両リースの話は議題にあがるのか。

(局) 車両リースについては、必要な項目が出てくれば議論することはあるかもしれないが、基本的には、業務の見直しそのものではなく、車両の調達形態の話であると考えている。

今回、行き届いていなかった部分については、引き続き正確に情報共有しながら各所属で協議を進めていきたい。

(組合) 中部センターの換気設備について、清掃を行い、換気能力が一定改善されたとのことであったが、これは誰から確認をしたのか。

(局) 所属から確認している。

(組合) 当局から、その他職場要求の再検討項目について示された。今回、前進回答は出ないが、空調服の関係については、他都市においても、これを要求、あるいは労働安全衛生に関わることとして議論していくという動きがあると聞いている。高価なものなので中々話が進んでいないとも聞いているが、やはり、そういうニーズがあることは、どこも同じであるので、組合としても、引き続き要求をしていきたいと思うし、労働安全衛生委員会等できっちりと議論していきたいと考えている。

また、要求書の「2. 労働条件等に関する要求」の定年年齢の引き上げの関係について、今回の通常国会に改正法案の提出が予定されていると聞いている。国家公務員法の定年年齢の引き上げが、恐らく今国会で決まってくると思われるので、遅れることがないようにきっちりと準備をしていただきたい。

超過勤務の関係について、当然 36 協定の上限を遵守することという要求は、守っていただいているものとして認識しているが、先般、他都市で、いわゆる「ヤミ超勤」で労基が入ったと聞いている。報告を受けていた労組も、きっちりされているものと認識をしていたが、実際はそうではなかった。適切な運用をすることはもちろん、なにかあれば組合にも報告をしていただくようお願いしておく。

夜間の緊急修繕などで呼び出しをした際に、出務する職員に限られ、偏りがあるという話を聞いている。そういったことで超勤時間が偏り、36 協定の上限に関わってくることもあると思われるので、職場で平準化するようしっかり対応すべきである。特に人事異動で、緊急時に対応できる職員を異動させられ、対応できない職員が入ってくると、途端に緊急時対応が回らなくなることもある。そういった部分もしっかりと考えた上で、対応していただくよう申し上げておく。

同じく労働条件等についてになるが、年次有給休暇の取得が5日未満の職員は現在いるのか。

(局) 12月末時点では、1日休暇、半日休暇の取得合計が5日未満の職員は、およそ70人いる。ちょうど12月末の管理職会でも、年休取得を促進するよう呼びかけたところである。管理職の中にも取得日数が少ない者がおり、率先して取得するように話をした。また改めて取得促進するよう呼びかけをしていく。

(組合) これから年度末で業務が立て込んでくる職場もあり、年休を5日以上取得するために無理矢理休むと、色々なしわ寄せが生じる可能性もある。その辺りも考えてしっかりと対応していただく必要がある。また、12月末時点でそれだけの人数がいるということは驚きである。

(局) 1月分で、どれだけ減ったかということもあるが、まだ取得できていない職員については、業務の偏りを含め引き続き対応していきたい。

(組合) 「3. 水道事業に関する基本的要求」の中で、一方的な業務委託・人員削減は行わないことと要求をしている。これは、当局が一方的に人員削減をしてしまうということはないよう、あくまで労使で協議し、合意のもとでやるということであれば納得できないということである。当局には真摯な対応をお願いしたいが、最終回答の中でも、この要求に対しての言及は一切無かった。このことについて、当局の考え方を示していただきたい。

(局) 全市的な交渉の見直し・適正化に伴い、水道局においても職員配置や組織改正、予算編成等管理運営事項に関する交渉は廃止している。

水道局においては、今年度から業務改革推進本部を立ち上げ、水道事業管理者以下、組織一丸となって、現場の実情や意見を業務の見直しに生かしていくという、局をあげての取り組みを進めている。

業務や人員の見直しに際しては、各職場における業務量の分析を行うとともに、職員に過重な負担が生じないよう十分な配慮を行っているが、恒常的な時間外勤務が発生

したり、休暇取得困難といった過重労働職場における勤務労働環境の改善要望等については、十分に皆様と協議させていただきたい。

(組合) 一方的にやって何か問題があったら、そのときに協議をするということか。

(局) 業務を見直していく中で、各職場の実情について十分に把握した上で進めているところであり、その中で、先ほど申し上げた過重労働職場になるような状況については、引き続き協議をさせていただきたい。

(組合) 人員削減をするなという要求ではなく、一方的な削減をするなという要求をしている。今言われた職場の実情の把握は、あくまで当局側の話であり、労働組合とは別なので、局内で会議をして実情を把握しているから大丈夫ではないだろうということを行っている。

(局) 当局としては、繰り返しになるが、現場の意見や実情を十分に把握しながら、必要な見直しを進めていく。その中で過重労働になるような職場の状況については、引き続き協議をさせていただきたいと考えている。

(組合) 引き続き協議とは誰とか。

(局) 第一義的には、職場になるが、その中でもしも協議事項が出てきた場合は、それは協議させていただく。

(組合) 職場の実情の把握や、その中で過重労働になる職場への対応は、当然されるべきことであるが、それでも、あくまで一方的な話であるということを示している。神戸市全体としてそういうことになったというのは分かっているが、その神戸市のやり方が本当に正しいのかどうか。ましてや我々は労働組合であって、職員団体ではないので、管理運営事項とはいえ、勤務労働条件に関する事項は、義務的団交事項とすることができる。義務的団交事項にあたる部分について、きちりと団体交渉で提案、協議、合意というプロセスをふまなければ、それは不誠実団交であり、不当労働行為である。我々としては、そういう立場であると申し上げておく。

(局) 我々としても、業務の見直し等を進めていく中で、勤務労働条件に関する協議が必要な事項については、引き続き協議させていただきたいと考えている。

(組合) 今回は勤務労働条件に関する事項はないということか。

(局) そのように認識している。

(組合) どのようなことをされるのか全く明らかにしてもらえないため、今の段階では判断できない。後日、明らかになった段階で勤務労働条件に関することがあれば、我々はしかるべき対応を取らせていただくということは申し上げておく。

(局) 先ほどの空調服の件については、被服との兼ね合い、備品としてどう扱うかの兼ね合いがあり、一方では労働安全の観点もあるので、引き続き検討していく。

定年延長の話については、全市の動きにも連動してくるので、引き続き状況を注視しながら必要な対応を行っていきたい。

超過勤務に関しては、昨年、労基法改正に対応した 36 協定を締結し直した。これについては、これまでも事前協議等を行い、36 協定に沿った適切な運用を図れるよう、各所属にも通知しているので、引き続き不適切な運用が生じないよう取り組んでいきたい。また、36 協定の上限に関わらず、超過勤務については適切な運用を図ってきたいと思っているので、引き続きご協力をお願いしたい。

(組合) 本日、最終回答の提示をされたが、急な団体交渉の開催でもあるので、後日、拡大闘争委員会等で協議した上で、取り扱いについては図っていきたい。とりあえず今日のところは、当局から最終回答の意思が示されたということで、持ち帰りこちらの方で協議したいと思う。

(局) 以上をもって、団体交渉を終了する。