

2020年春季産別労働条件統一要求

水道・下水道・ガス事業の発展をめざし、全力でご奮闘されている貴職のご努力に、心からの敬意を表します。

私たちは、全日本水道労働組合に結集し、水道・下水道・ガス事業に働く労働者としての自覚と誇りをもって、住民の信頼と期待に応えるため、事業の発展のため、昼夜の区別なく精一杯の努力を傾注しているところです。

水道・下水道・ガス事業等に対する住民の期待は益々高まり、事業体が果たすべき社会的役割は一層と重要となっています。近年頻発している災害にあつて、市民生活の安全と安心を根本から支えるライフラインである水道・下水道、ガス事業の重要性があらためて示されました。災害支援・復旧においては、長年にわたって培われた「現場の力」が大きな力を発揮したところです。

「持続可能な社会」実現のために、そして地域住民の信頼と期待に応え、安全・安心な事業として円滑に運営され、「現場の力」が発揮されていくためには、そこに働く労働者の労働条件と職場環境が十分に確立されなければなりません。昨年の人事院勧告は、6年連続で月例給・一時金の引き上げ勧告がされました。賃上げによる経済の好循環を図る観点から当然の結果といえます。

私たちは、賃金をはじめとした労働条件の改善、職場環境の改善、労働者の権利確立と公共サービスの確立を求めて、貴職に対し別紙の通り2020年春季産別要求を提出いたします。

貴職におかれては、水道・下水道・ガス事業等の重要性を十分に考慮の上、当該労働組合と誠実な労使交渉を行い、別紙要求を速やかに実現するために、最大限の努力を尽くすことを強く求めるものです。

2020年 2月21日

全日本水道労働組合

中央執行委員長

二階堂 健男



全水道近畿東海地方本部

執行委員長

村井



全水道神戸市水道労働組合

執行委員長

久常

順治



神戸水労発第3号
2020年2月21日

神戸市水道事業管理者
広瀬 朋 義 様

神戸市水道労働組合
執行委員長 久常 順治



2020年春季産別労働条件統一要求書について

2020年度の賃金・労働条件に関し、以下の産別統一要求を速やかに実現するよう求めます。なお、3月18日を回答日として指定します。

1. 賃金・諸手当に関する要求

- ① 2020年度の給与及び一時金について、賃金水準の引き上げをおこなうこと。
- ② 初任給は、178,000円（国家公務員行政職俸給表（一）1級24号俸）以上とすること。
- ③ 国公の行二表と同様または類似した給料表については導入しないこと。
- ④ 特殊勤務手当を維持し、必要な新設・増額をはかること。
- ⑤ 臨時・非常勤等職員を含む、労働者の最低賃金は、月額178,000円以上（日給8,900円以上、時給1,113円以上、諸手当を含まず）とすること。
- ⑥ 委託業務に従事する民間労働者の賃金及び労働条件の内容を明らかにするとともに、その向上をはかること。合わせて、ILO94号条約（公契約における労働条件）をふまえ、公契約条例の制定に向けて努力すること。
- ⑦ 人事評価制度については、より「公正・公平」かつ「透明性」「客観性」の高い制度として改善するとともに苦情処理委員会を常設すること。また、制度の変更にあたっては、労働組合との協議・合意を前提とすること。
- ⑧ 等級別職務基準表の条例化・公表についてはこれをおこなわないこと。

2. 労働条件等に関する要求

- (1) 定年年齢の引き上げについて以下のとおりとすること。
 - ① 職員の定年年齢を段階的に65歳まで引き上げること。
 - ② 60歳を超える職員の賃金は、60歳時点の賃金を維持すること。
 - ③ 役職定年制は導入しないこと。
 - ④ 職員の多様な働き方の選択肢として、定年年齢引き上げ後も再任用短時間勤務制度や再雇用制度等を維持すること。
- (2) 年間総労働時間を早期に1,800時間とするため、次の事項の実現をはかること。
 - ① 超過勤務縮減のための実効性ある施策を進めること。
 - ② 超過勤務縮減をはかるため、時間外及び休日勤務の超過勤務手当割増率を100%に引き上げること。
 - ③ 超過勤務時間は36協定の上限を遵守すること。
 - ④ 深夜勤務等の代替休暇制度については、長時間勤務を誘発しかねないことから導入しないこと。
 - ⑤ 年次休暇の取得を積極的に促進すること。
 - ⑥ 年次休暇の時季指定付与にあたっては、当該職員の要望を尊重するとともに、事前に十分な協議をおこなうこと。
 - ⑦ 労働時間短縮のために必要な人員確保をはかること。
 - ⑧ 休憩・休息時間について、職員の拘束時間の延長とならないよう留意しつつ、拡充・整備をはかること。
- (3) 各種休暇制度を新設・拡充し、総合的な休暇制度を確立すること。特に、家族看護休暇及びリフレッシュ休暇、有給教育休暇（リカレント休暇）の新設、夏季休暇日数の拡大をはかること。
- (4) 男女平等・共同参画のための諸施策を推進し、女性の権利確立や環境整備をはかること。また、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」を着実に実施すること。
 - ① 女性職員の採用・登用拡大をはかること。
 - ② 育児・介護休業法の改正を踏まえ、妊娠・出産・育児・介護に関わる制度の改善をおこなうこと。あわせて、これを実施できる環境（要員の配置）を整備すること。
- (5) 職員の健康管理体制の充実に向け、メンタルヘルス・ケアを実施拡充すること。また、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をおこなうこと。

- (6) パワーハラスメントや、セクシャルハラスメント、出産・育児・介護等の制度利用に関わるハラスメントの防止や解決体制の整備をはかり、ハラスメントのない職場づくりを進めること。
- (7) 業務の民間委託等に際しては、社会的な公正労働基準の遵守を必要条件とするとともに、業務の継続性を確保すること。
- (8) 改正障害者雇用促進法に基づき、障がい者の雇用を促進するとともに、必要な職場環境の整備をはかること。また、障害者雇用計画を明らかにすること。
- (9) 分限・懲戒処分基準を改定する場合は、事前に労使協議をおこなうこと。
- (10) 中型（または準中型）自動車運転免許取得について、公費及び公務で取得できる制度を創設すること。
- (11) 中型（または準中型）自動車運転免許取得について、公費及び公務で取得できる制度を創設すること。

3. 水道事業に関する基本的要求

- (1) 事業の公営原則を堅持し、住民サービスの向上をはかること。また、事業に運営権を設定しないこと。
- (2) 料金改定等の検討にあたっては、通増制料金体系を基本に、事前に労働組合に情報提供すること。
- (3) 財政と技術の両面から運営基盤の強化をはかること。また、施設を災害から守るための施策を講ずるとともに、必要な労使協議をおこなうこと。
 - ① 事業の継続に必要な人材を確保し、技術継承・人材育成をおこなうこと。
 - ア. 事業を持続するために新規採用を含む人員計画を明らかにし、労使協議をおこなうこと。
 - イ. 技術基盤の低下を招く人事交流はおこなわないこと。
 - ② 既に委託した業務について、実態を検証すること。必要に応じて再直営化をおこなうこと。
 - ③ 施設の総点検をおこない、耐震化などの必要な更新事業を実施するとともに、必要人員を確保すること。
 - ④ 事業の統合、広域化など事業のありかたの根幹となる課題については、運営基盤の強化、公共サービスの向上のために十分な労使協議をおこなうこと。
 - ⑤ 新規採用予定者の辞退による欠員の解消をおこなうこと。
 - ⑥ 安定的な事業運営と技術継承のため、職員の局独自採用をおこなうこと。
 - ⑦ 事業の安定と技術継承のため、一般会計部局等との人事交流は希望者のみとすること。
- (4) 利用者・住民、労働組合などの参画と情報提供

水道事業は住民の共有財産であり、健全な発展のために、事業計画等の策定にかかわり、利用者・住民が共同意思決定に参画できる仕組みづくりを進めること。また、労働組合に情報を提供するとともにその活動を保障すること。
- (5) 地下水を利用した専用水道への対策と規制の強化
 - ① 地下水を利用した専用水道について、問題点の整理と解決に向けて取り組むこと。
 - ② 地下水を公水として法的に位置づけるとともに、地方自治体における独自の地下水規制に取り組むこと。

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

- (1) 震災等に伴う、下記の要求に誠実に対応すること。
 - ① 災害時の応急体制確立とあわせ、事業計画・業務執行体制を見直し、技術継承・人材育成の検討、適切な人員体制を確立するための労使協議をおこなうこと。
 - ② 災害復興応援の長期派遣者については、代替要員を配置すること。

- ③ 災害応援に備え、あらかじめ災害派遣に関わる事前の労働協約などの協議をおこなうこと。
 - ④ 自家発電設備や燃料の備蓄など、災害発生に備えた対策をおこなうこと。
 - ⑤ 災害派遣職員も含め、職員のメンタルヘルス・ケアをおこなうこと。
 - ⑥ ボランティア休暇の拡大をおこなうこと。
- (2) 原発事故に伴う、下記の要求に誠実に対応すること。
- ① 水道水等における放射性物質による汚染のモニタリングを関係機関とともに継続しておこなうこと。
 - ② 原発事故に備え、職員の緊急避難や地域の実情にあわせた原発事故緊急体制を整備し、徹底すること。
- (3) 浄水場等における再生可能エネルギーや省エネルギー対策をおこなうこと。

5. 臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件に関する要求

(1) 制度、賃金に関する要求

- ① 一方的な解雇・雇い止めをおこなわず、本人の希望に沿った継続的・安定的な雇用を確保すること。
- ② 賃金（給与または報酬）は常勤職員との時間比例按分による均等待遇を基本に改善すること。
- ③ 複数年継続して勤務している職員の賃金については、勤続年数に応じて定期昇給分を加算すること。
- ④ 任期の定めのない常勤職員へ移行できる制度を確立すること。
- ⑤ 時給1,113円以上とすること。
- ⑥ 会計年度任用職員制度への移行にあたって、職員の不利益とならないよう措置すること。

(2) 諸手当、休暇制度など労働条件を改善する要求

- ① 通勤手当を支給すること。
- ② 地域手当や業務にかかわる手当について、業務実態に基づいて相当額を支給すること。
- ③ 一時金（期末手当及び勤勉手当）に相当する給与または報酬を支給すること。
 - ア. 支給割合、期間率、成績率は、常勤職員に準ずること。
 - イ. 勤務成績の判定をおこなう場合であっても、簡易な方法とすること。
- ④ 退職手当制度を適用すること。
- ⑤ 育児休業・介護休業を適用すること。また、慶弔休暇、病気休暇について改善すること。
- ⑥ 社会保険制度（年金、医療・介護、雇用）を適用できる職員に対してはその加入を保障・促進すること。
- ⑦ 定期健康診断を実施すること。
- ⑧ パワーハラスメントやセクシャルハラスメント、出産・育児・介護等の制度利用に関わるハラスメントの防止や解決体制の整備をはかり、ハラスメントのない職場づくりを進めること。
- ⑨ 上記の趣旨に沿った規程を整備し、すべての職員に周知をはかること。

以 上