

神戸市水道労働組合との交渉議事録

- 1 日時：令和7年3月12日（水） 16:00 ～ 18:01
- 2 場所：水道局総合庁舎4階会議室
- 3 出席者：
（局）経営企画課課長（業務改革担当）、係長、他1名
（組合）委員長、副委員長、書記長、書記次長、他3名
- 4 議題：2025年度産別労働条件統一要求書及び2025年春季産別労働条件統一要求書への回答
- 5 発言内容：

（局）それでは、2025年度産別労働条件統一要求書及び2025年春季産別労働条件統一要求書への回答交渉を開始する。

回答書配付

（局）皆様方には、平素より水道事業の運営にご尽力いただいていることに、あらためて御礼申し上げます。

それでは、令和6年12月23日にいただいた「2025年度産別労働条件統一要求書」及び令和7年2月17日にいただいた「2025年春季産別労働条件統一要求書」について、管理運営事項に関しては回答できないが、勤務労働条件に関するものについて、回答させていただく。

1 賃金・諸手当に関する要求

諸手当について

令和7年4月より、災害応急対応等派遣手当の額を拡充する。

また、同じく令和7年4月より、やむを得ず熱中症リスクのある環境で業務に従事する職員に対して、夏季作業手当を新設する。

組合員の皆様の切実な要求については理解しているが、本市水道事業は依然として楽観視できない経営状況に置かれており、特殊勤務手当については、今後も本市水道事業の経営状況及び、国や他都市、市長部局の動向等を踏まえながら検討していく。

人事評価制度について

人事評価の公平・公正性・客観性を確保するため、令和2年度から「人事評価調整会議」を設置している。また、制度の変更にあたっては、これまでと同様、市長部局及び市労連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

超過勤務時間の縮減に向けて

36協定及び労働法関係法規の遵守に関しては、引き続きイントラネットへの掲示や各所属への適時の通知等を行いながら周知徹底を図るとともに、業務見直しや民間委託、DXの推進等により、引き続き時間外勤務時間の縮減に努める。

併せて、時間外勤務については事前命令を徹底する。また、所属長等は時間外勤務を命じていない職員が時間外に庁内にいる場合は適宜声かけを行い、実際に時間外勤務した時間については必ず実績登録を行ってもらうなど、所属職員としっかりコミュニケーションを取りながら、職場の実情を踏まえて適正な執行管理に努める。

勤務状況が過重になっている職員がいる場合には、事務分担の変更など、その実情に応じた状況の改善に取り組んでいく。

年次有給休暇の取得促進について

引き続き、年次有給休暇の取得状況を把握しながら、年次有給休暇を取得しやすい職場づくりに努める。

休憩・休息時間について

引き続き、職員が休憩時間をきちんと確保できるように努めるとともに、制度については、国や他都市、市長部局の動向等を踏まえながら検討していく。

各種休暇制度について

令和6年4月より、子の看護休暇の取得要件を拡充した。また、神戸市ライフパートナー制度導入に伴う休暇制度の改正も行っている。

さらに、令和7年4月より、子の看護休暇の取得事由に子の行事参加の場合を追加するとともに、職員の子が小学校1年生～3年生までの期間に育児部分休業と同内容の制度として利用できる育児部分休暇を新設する。

会計年度任用職員についても休暇の取得要件の緩和を行い、病気休暇を有給化する。

引き続き、休暇制度については、国や他都市、市長部局の動向等を踏まえながら検討していく。

メンタルヘルスケアについて

「こころと身体の健康相談（厚生課）」等の各種相談窓口を活用しながら、職員の悩みや相談を受け止め、その解消につなげていく。また、精神的・肉体的負担が増加している職員がいる場合、事務分担の変更など、状況を把握しながら、効果的な負担軽減措置等を講じる。

ハラスメント防止について

令和3年1月に「神戸市水道局ハラスメント対策基本方針」を改正し、いわゆるカスタ

マー・ハラスメントへの対応等について追記した。また、令和4年度より、組織風土・意識改革に取り組んでおり、各種ハラスメントに対しては、水道局新規配属者を対象としたLMSのコンプライアンス研修等の展開により、相談・支援体制を整えている。今後も引き続き、これらの取り組みを継続し、風通しのよい職場作りを進める。

分限・懲戒処分の基準について

これまでと同様、「神戸市水道局職員分限処分の指針」及び「水道局懲戒処分の指針」を改定する場合は事前に情報共有させていただく。

中型(または準中型)自動車運転免許取得について

中型(または準中型)自動車運転免許の取得に関する制度については、令和5年度より、対象となる職員や公費で負担できる範囲、公務と取り扱える範囲、導入時期など、制度化へ向けて検討を行っている。

導入時期については、タンク車の運転が可能な中型及び準中型免許(7.5トン)の取得者が令和14年ごろから大幅に減少していくため、令和10年頃から概ね年2～3人程度を順次取得させていきたいと考えている。

なお、対象者については、準中型(限定付き)及び普通免許を所有している水道技術職の若手職員のうち、業務と一般車両の運転に一定程度習熟した概ね採用2年目以降の者を想定している。その中でも、給水タンク車など中型(準中型)自動車運転免許を必要とする可能性がある現場事務所の職員が優先的な受講対象になると考えている。

4 災害及び汚染物質等に関する要求

被災地派遣に関する労使協議について

災害発生の事前予測は不可能であるため、被災地派遣に向けては、マニュアルの整備をはじめとして、事前に基本的な考え方を擦り合わせておくことが必要だと認識している。災害の種類や規模によって状況は様々となるので、あらかじめ定めていくことは困難な部分もあるかと思うが、今後も、時代に即した勤務・労働条件を整えるため、必要な調整をしていく。

また、災害復興応援の派遣が長期派遣となる場合で、派遣元所属の業務運営に大きな支障がある場合は、引き続き代替要員の配置を検討する。穴水町への中長期派遣では、技術企画課に代替職員の配置を行った。

いずれにせよ、派遣元所属の職員に過重な負担とならないよう、職場状況については貴組合とも十分に協議させていただく。

災害派遣職員のメンタルヘルスケアについて

派遣終了直後に健康相談窓口等を案内し、終了1ヶ月後及び3～6ヶ月後にも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、派遣終了後の職員から「こころと身体の健康相談(厚生課)」の窓

口に相談が入った場合は、厚生課の専門職スタッフ（保健師・心理職）が対応していく。

5 人員関係

管理運営事項のため個別の要求には回答できないが、各職場で職員に過重な負担がかかることのないよう、引き続き業務量等を踏まえ、適切な人員配置に努めるとともに、水道局をあげて、職員ひとり一人がリクルーターとして水道技術職の採用活動に携わることにより、退職補充・欠員補充を行えるよう、年度途中も含めて引き続き人員確保に努める。

また、職場の実態を把握した上で、欠員等で過重労働となっている職場については、業務の見直しなど様々な方法を検討の上、職員に負担が著しく生じることのないよう努める。

6 労働安全衛生関係

被服類に関する要求について

令和7年度より、熱中症対策の一環として保冷剤を入れることができるベストタイプの空調服を導入する。また、空調服の予備バッテリーについては、必要最低限の個数を所属共用として保管することを可とする。この他の被服類についても、水道局の業務の状況と他部局の状況を踏まえ、検討していく。

安全性の観点から業務上で経常的に作業服の使用が見込まれる職員については、必要な被服を貸与対象としている。頻度は少ないが衣服等が汚染される作業を行うなどの場合に備えて、最低限の品目を所属共用として保管することは可能となっているので、活用をお願いする。

7 車両関係

令和6年度はトラックやハイエースなど、購入時期の古い局車や故障等の多い局車からのリースを検討していたが、昨今の車の生産状況からすぐにリース化が厳しいことが判明した。令和7年度はリース可能な車種からリース化を進めていく予定である。また、予算上の制約はあるが、バックモニターの設置や車種の変更といったことも職員の要望を聞きながら、リース化と平行して安全性や業務効率の向上を図るための検討を進める。

ユニックについては、1年に1回の点検が義務づけられており、必要な安全性能は担保されていると考えている。トラック類は一般的に走行距離が長く想定されて製造されているため、一般的な車両より頑丈な作りになっている。走行距離が短ければ整備をしっかりと行うことで通常の車両より長期間使用できると考えており、リース化を行うより、購入を実施する方が経済的な車両となる。トラック類に関しては水道局全体の台数を踏まえながら効果的な配置を検討していく。

（局）その他の各支部要求については、回答書に各所属からの回答を記載しているので確認をお願いする。回答については以上である。

- (組合) 当局の考え方等、何点か質問させてもらう。まず、1の賃金・諸手当に関する要求の諸手当についてである。特殊勤務手当については、今後も本市水道事業の経営状況及び、国や他都市、市長部局の動向等を踏まえながら検討していくとの回答であったが、特殊勤務手当に関する当局としての基本的な考え方を再度、確認したい。
- (局) 経営状況及び、国や他都市、市長部局の動向等を踏まえるというのは、特殊勤務手当に限らず、企業職員の給与全体について言えるものである。これは地方公営企業法38条に定められおり、その趣旨を踏まえ、先ほど回答させていただいた。このうち、特殊勤務手当については、著しく危険、不快、不健康、困難であるなど、他の業務に比べて“特殊”であると認められる業務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を基本給で評価することが適当でないと認められるものに従事する職員に対して支給される手当とされている。そのため、冒頭申し上げた趣旨を踏まえながら、合わせて水道局内の業務の特殊性も勘案して、水道局としては貴組合と交渉を行い決定していくものであるというのが基本的な考え方である。
- (組合) 水道局内の業務の特殊性を踏まえながら、水道局として組合と交渉を行い決定していくものであると認識しているということなので、その認識のもと、変更があれば今後も労使でしっかり協議することを申し入れておく。
- (局) 承知した。しっかりと協議させていただきたい。
- (組合) 次に、人事評価制度についてだが、本市の方針で、人事給与制度改革を実施し、頑張っている職員が真に報われる制度として、新たに3級を担当職員、4級を係長補佐として位置づけを変更した。4級となるには、一定の人事評価が必要となっている。職場によっては、係の中に4級職員が極端に少なく、3級職員が4級相当の業務を担うといった状況が生じている。頑張っている職員が真に報われる状態になっていない。この職場の状況を当局としてどう考えているのか。
- (局) 4級選考については、今年度より本人からの申込書及び小論文の提出は不要となっており、所属内申基準と4級職員に求める人物像に合致する場合に、本人の4級昇格への意向を確認したうえで、当該職員を所属が推薦することになっている。引き続き、4級選考制度を厳格に運用し、職員の能力に見合った適切な給料体系となるよう努める。
- (組合) 職場の現状はそうっていない。業務の内容を踏まえ、職員の能力に見合った適切な給料体系となるよう強く要求しておく。
- (組合) 人事評価制度について、透明性のある制度となるようお願いしたい。
- (局) 例年所属長向けに、研修や趣旨の説明を行っている。引き続き対応していきたい。
- (組合) 次に、2の労働条件等に関する要求の超過勤務時間の縮減についてである。超過勤務の現在の状況はどのようなになっているのか。
- (局) 2月末現在、一人当たり平均月10.75時間である。令和5年度実績は平均月10.63時間だったので、概ね昨年度と同等となっている。
- (組合) (1)の⑥でも要求しているが、労働時間の短縮に向けて、退職もしくは再任用満了

職員の補充については、局の責任でしっかりと行うことは基より、職場の実情として組合員に対するアンケートの結果にも出ていたようにサービス残業が横行している状況をしっかりと認識したうえで、その実情に応じた状況の改善に取り組むよう要請しておく。

(局) 時間外勤務の考え方は回答書のとおりだが、引き続き、年度当初に通知を行い、管理職会議でも周知・徹底を行う。職場の実情を踏まえた上で、適切な勤務時間の管理に努めていく。

(組合) 年次有給休暇の取得促進について、今年度の取得状況はどうなっているのか。

(局) 2月末現在、一人当たり平均 15.74 日である。令和 5 年度実績は平均 18.67 日だったので、3 月実績が追加されることを加味すると、概ね昨年度と同等となっている。

(組合) 回答にあったとおり、休暇を取得しやすい職場づくりに努めてもらうよう要請しておく。一人当たりの業務量が多くなっているということが見受けられる。有給休暇が取れない、また振替休暇を予定していても取れないこともあると聞いている。実情を把握して、対応願いたい。

(局) 承知した。

(組合) メンタルヘルスケアについて、現在の休職者数はどのようなになっているのか。また、各種相談窓口の活用とあるが、活用状況はどのようなになっているのか。

(局) 水道局では現在 3 名が休職中である。厚生課の相談窓口を活用しているところである。厚生課の 2 月末時点での令和 6 年度の相談窓口利用状況としては、支援人数は 8 名と聞いている。

(組合) 近年、なぜ休職者や早期退職者が増えてきているのかをしっかりと分析し、今後、このような状況がこれ以上続かないよう、対応してもらいたい。

(局) 分析しているところであるが、全国的に精神疾患による休職者が増えている。地方公務員安全衛生推進協会の調査データによると、令和 5 年時点で、精神疾患による長期病休者数は 10 年前と比べ 1.9 倍となっている。市長部局でも精神疾患の休職者割合は増えており、職員数の約 1 % が精神疾患を理由とした病気休職者である。水道局では、令和 4 年度は職員数の約 1 % であったが、令和 5・6 年度は少し割合が下がり、約 0.5 % である。コロナ禍前の、令和元年度の水準に戻っている。個別事情等、複数要因があるため原因の断定は難しいが、令和 6 年度の休職者の約 90 % がメンタルによるものであり、対策は重要であると考えている。令和 6 年度は係長級以上の職員を対象として、メンタルヘルス研修を実施しており、セルフケアを含め、ラインケアの重要性の周知をしている。引き続き、退職や休職理由の把握を行い、窓口となる厚生課とも連携しながら効果的なメンタルヘルスケアの実施に努めたい。

(組合) 中型自動車運転免許取得について、運転免許は、昔とは違ってオートマチック車限定免許を取得している若手職員がほとんどではないかと思われるが、それに対する対応策等は考えているのか。

(局) 現在水道局で保有しているタンク車は、5 台ともオートマチック車である。令和 6

年6月26日に道路交通法施行規則が一部改正されており、令和8年4月1日から、中型免許、準中型免許、中型第二種免許について、オートマチック車限定の運転免許が導入されることとなったため、オートマチック車限定免許であっても今後問題ないと考えている。

(組合) 免許の取得者数については、南海トラフ地震をはじめ、今後、起こり得る災害を想定して、十分対応できるだけの取得人数を算出し、取得できるよう要請しておく。

(局) 所管となる技術企画課と連携していく。

(組合) 中型免許取得については、水道技術職を対象にということだが、応急給水をするのは主に事務職かと思っている。今後、さらにそのようになっていくと思う。その辺りの想定はなされているか。

(局) 当該取得補助制度は、水道局に長くいることとなる水道技術職の若手職員を主に対象としている。事務職員は人事異動で入れ替わることが想定される。ただ、事務職員を補助しないということではないので、災害支援の計画を踏まえ、技術企画課と検討していきたい。

(組合) この補助制度はもう少し早く開始できないのか。

(局) 水道技術職の若手職員が主な対象とお伝えしたが、令和14年頃から免許取得者が減少する見込みであるため、令和10年頃から実施し始めると必要人数を確保できるという計画になっている。

(組合) 若手職員も待機業務をしており、タンク車を運転して出ないといけないことも生じうる。もう少し早めに補助開始をしてもらった方がいい。

(局) ご意見は災害対応以外でも、常日頃から運転できるようにということかと思うので、所管の技術企画課には伝える。

(組合) 令和8年から免許制度が変わるということなので、それも踏まえて検討してもらえればと思う。

3の水道事業に関する基本的要求について、春季の要求でも上げさせてもらっているが、管理運営事項に関するものと判断されて回答がないのかと思う。本来は当局が責任をもって考えなければならず、また職員に対してしっかり説明責任を果たしてもらうことが重要と考えている。当局としてこれらの責任を果たしてもらうようお願いしておく。

4の災害及び汚染物質等に関する要求について、回答では、派遣元所属の職員に過重な負担とならないよう、職場状況については組合とも十分に協議させていただくということだが、それについては十分な協議をしてもらえるよう、こちらからも重ねてお願いしておく。また、要求書を提出した際にも言及したが、被災地派遣については、現地に向かう組合員に対する勤務労働条件や処遇の改善について、今後も引き続き協議してもらいたいと考えているが、その点についてはどう考えているのか。

(局) 回答したとおり、時代に即した勤務・労働条件を整えるため、必要な調整をしていきたいと考えているので、現地に向かう際に派遣職員が被災地に携帯する必要な物

- 資等も含め検討を行い、必要に応じて貴組合と協議していきたいと考えている。
- (組合) 労働協約の締結を視野に入れながら、協議してもらうよう要請しておく。
- 次に災害派遣職員のメンタルヘルスケアについて、災害派遣に関して相談窓口を利用した職員数はどれくらいいるのか。
- (局) 短期災害派遣者には、ストレスチェックリストを派遣修了後に全員に送付している。
- 水道局から能登半島地震で派遣された職員は延べ約 100 名だが、面談件数は 0 であると厚生課に確認した。
- (組合) 今後も十分な対応に努めてもらえるよう、要請しておく。
- 5 の人員関係について、管理運営事項のため個別の回答はできないとのことだが、労働条件等に関する要求の中でも言及したように、退職及び欠員補充については、当局が責任を持って行うことが当然であると考えている。これ以上の過重労働が発生しないよう、しっかりと対応してもらうよう要請する。
- (局) 回答書のとおりであるが、職員に負担が著しく生じることはないよう努めていく。
- (組合) 6 の労働安全衛生関係のうち被服類に関する要求についてだが、熱中症対策を、安全全面を考慮しながら実施してもらったことについては感謝している。ただ、まだ要求に対し不十分なところもある。他部局の状況を確認しながら検討してもらうよう要請しておく。併せて、被服検討委員会を再開し、職員の意見を集約しながら進めてもらいたい。
- (局) 現場職員の意見を反映させられるような場として、必要に応じて被服検討委員会の再開を検討する。
- (組合) 浄水統括事務所から仮眠室疾病感染予防措置の要求が出ている。厚労省の事務所衛生基準規則で、予防対策を講じなければならないと定められており、他の職場では、新型コロナウイルスが流行した際に対策を行っている。工夫しながら早期に対応してもらいたい。
- (局) 所属としては回答のとおり対応するとのことなので、今日の交渉の中でも言及があった旨伝える。
- (組合) また、同じく浄水統括事務所から、冷蔵庫・洗濯機・乾燥機の代替や増台の対応について要求が出ている。修理や更新については、一定のルール化をすることで、産別で要求する必要が無くなると考えているので、対応をお願いする。増台については、安全衛生委員会や産別の中で今後も協議していきたい。
- (局) 業務上必要な修理・更新については、所管部署と本庁の所管と協議してもらいながら、一定の必要な対応はできたと認識している。ルール化については、所管部署に伝えていきながら、協議できればと思う。
- (組合) 経営企画課の用地担当者への空調服の貸与の要求への回答について、保冷剤を入れるベスト型空調服が用地担当者にも配られるということで良いのか。
- (局) 今回臨時で調達したベスト型の配布数の積算には入れてはいない。すでに長袖空調服が貸与されていた職員分を、3 月に間に合うように調達している。この回答の元々の想定は長袖空調服である。ただ、ベスト型の調達数には一定の余裕を持って

- いるので、配布後の数量を見て、用地担当者への貸与も検討できるかと思う。
- (組合) 対象になった訳ではないということか。
- (局) 定例要求の中では、熱中症対策として、所属判断で必要な職員分の空調服を要求できるような運用としているので、その区分の中で要求可能である。
- (組合) 青女の若手職員から、タンク車の運転講習についての要求が出ている。前向きに取り組んでもらいたい。
- (局) 所管である技術企画課としては企画を検討するとの回答である。今回の意見は伝える。
- (組合) タンク車は加圧式のため、扱い方を研修してもらえるとみんなが使えるようになるので、効率的に実施してもらいたい。
- (組合) 技術企画課からの防災指令の連絡員待機時におけるシャワー室、休憩室の整備の要望について、3・4階にシャワー室や休憩室はあるのか。
- (局) ない。この要求は、連絡員待機時に4階の固定電話に張り付かないといけないため、他のフロアのシャワー室や休憩室へ行けないというものである。回答としては、業務用の携帯電話への転送設定をし、その携帯電話を持ち歩くことで違うフロア等に行くことが可能となるというものである。
- (組合) どのシャワー室と休憩室を使うのか。
- (局) 1階の風呂・シャワーである。あと休憩については、会議室やフリースペースで席を離れて食事等をしてもらうことになるかと思う。
- (組合) 5階はあるのか。
- (局) もともと体育館だった時の更衣室スペースがあり、倉庫として使っている。立ち入ることはできる。
- (組合) 確か水もお湯も出たかと思う。
- (局) 空調も使用できる。
- (組合) 休憩室を作れるのではないか。
- (局) 階段しか無いのと、2方向の避難経路を確保できていないというのがある。
- (組合) 7の車両関係について、現在の業務のやり方・内容に合わせて、実務担当者の意見を聞いてもらい、ハイエースが難しいのであれば代替車種を提案してもらうことも考えてもらいたい。ただ、ハイエースでない困るという要求もあったと思うので、柔軟な対応をしてもらえたらと思う。またトラックについて、頑丈な造りになっているというのは理解できるが、トラックは一般車より厳しい環境で使用することも多くある。その分故障も多く発生する。故障した場合、修理費用も一般車より高くなる。更新等について、最善の方法を検討してもらいたい。
- (局) 車種変更については、一部希望車種も聞いている。リース化してしまうと途中での変更は難しいため、できる限りご意見・ご要望を踏まえて検討し進めたい。トラックについては、リースの期間が7年ほどとなっており、購入して長く使う方が経済的であると考えている。ただ言われたとおり、修理費用を含めて、費用が最適化されるよう、現状を把握しながら進めていく。

- (組合) 浄水統括の悪路に強い車両の要望について、車種変更で対応できればということも考えているため、柔軟に対応してもらいたい。
- (局) 現行のラインナップの中から、どの車種がいかについて所属に聞いている。現場では作業の道具を積めて、かつ 20cm 以上車体からの距離を確保できるようにという要望もあるので、意見を聞きながら対応している。
- (組合) 上ヶ原のユニック付トラックについては、更新時期は職場に伝えてもらいたい。8 の営繕関係について、浄水統括から各施設の草刈りについて要求を出している。市民からの苦情等で即時対応が必要となる場合、業者に期間を定めて実施依頼しても断られるケースがある。直営でやらないといけない場合があることを認識してもらった上で策を講じてもらいたい。
- (局) 所属からの回答のとおり、以前よりは業者が対応できる体制を構築できているのかと思うが、緊急的な対応があることは理解している。所管には伝えていく。
- (組合) 特に業者に断られるケースについて、対応してもらいたい。
- (組合) 本局の 4 階トイレへの空調設置の要求について、本当に回答の送風機設置の対応の効果があるのかは見ていてもらいたい。
- (局) 確認して報告する。
- (組合) 送風機設置についてイメージが全然湧かない。
- (局) 今の想定では、トイレ前の廊下は空調が効いているので、それをトイレの入り口から中に向けて送風機を設置して、風を送り込むというのが回答内容。入口の扉が閉まっているときはどうするのかというのはある。
- (組合) もともと扉を後で付けたのに、風を送るようなスペース等を作るのか。
- (局) 前のスペースに送風機を置く想定である。ただ、上手くいくかはやってみて検証しないとイケないと思っている。
- (組合) 常時、南側の窓から輻射熱にさらされる。扉が開いた時にだけ風が入ってどうにかできるというレベルではない。焼け石に水かと思う。もう少し期待を持ってそうな回答ならばいいが、このままの回答ではどうなのかと思う。
- (局) 不十分ということであれば、所管部署に伝え、違う案を考えていきたい。
- (組合) トイレの中に小型の冷風機設置というのは難しいのか。
- (局) スポットクーラーは熱交換になるので、熱を逃がさないといけない。工事を伴わないような物であれば検討できる。
- (局) 空調を付けられないということなので難しい面はある。所管部署と再度協議する。結果については報告する。
- (組合) 遮熱や断熱はできないのか。
- (局) トイレ自体が南側にあり、壁全体が熱されるため難しい。
- (組合) 流行りの話で言えば壁面緑化など、壁の熱の蓄積を少なくする方法もある。
- (組合) 職員から意見を聞くのも一つの方法かと思う。
- (局) 引き続き検討させていただく。
- (組合) 東部の宿直者用の待機室の個室化について、回答が検討してまいりますとなってい

るが、これは積極的な意味か、消極的な意味か。

(局) 消防法の関係もあり、しっかりと区切るのは難しいところがある。ただ、職場で話をしながら進めようとしており、具体的な案までは出てきてはいないようだが、できるだけ前向きに検討したいとは聞いている。

(組合) 消防法の問題はどうにもできないのか。

(局) スプリンクラーを2つ付けるなど、構造を変えないといけないため、簡単にはできない。避難経路の確保も必要になる。

(組合) 消防法の話等はあると思うが、皆にアイディアを出してもらうなどして、状況も共有しながら進めてもらいたい。

(局) 検討の進捗も職場に周知できるようにしたい。

(組合) 安全衛生委員会など、話ができる場は無いのか。

(局) 現状は、安全衛生委員会等では無いが、職員と話し合いながら検討は進めたとは聞いている。ただ、結果については全員には周知していなかったかと思う。

(組合) 記録に残るようなところで発言してもらい、周知することも考えてもらえればと思う。その上で、良い方法があれば対応してもらいたい。

(組合) 消防法の話があっても、そのままで良いということでは無いので、早く対応してもらいたい。空きスペースの活用と書いているが、そのようなスペースが無いのも分かっている。長年の課題なので本腰を入れて考えてもらいたい。

(組合) これも四角四面に言うと、事務所衛生基準規則の中でも策を講じなければならないとなっていると思うので、しっかり対応してもらいたい。

(局) 対応に時間がかかっていることも認識している。検討状況も周知するように、所属には伝えていく。

(組合) 北部の自家発電装置の設置と、南東エントランスの浸水対策について、こちらも検討してまいりますという回答だが、前向きに考えてもらいたい。特に自家発電装置については、設置しないといけないと思う。

(局) 自家発電装置については、以前からの懸案であり、浄水統括事務所の技術部門と連携しながら、令和7年度より設計等、実施に向けて検討を進めていくという回答である。南東エントランスの浸水対策については、解決は難しいというような回答になっている。

(組合) 実際に浸水したところを見たことが無いので、どの程度なのかというのはあるが。

(組合) 多量の水が入ってきて、水たまりができる。そのため、水を押し出して、雑巾で拭いて絞ってというのを繰り返すしかない。ゲリラ豪雨も増えているので、かなり前から何度も浸水しており、北部は過去には屋上からの水が詰まってそれが溜まって浸水するというのもあった。できるだけ早めに対策した方が良い。

(局) 所属からは難しいと聞いているが、職員の意見を聞きながら工夫はできないのかということ伝える。

(組合) 9の固定資産・備品関係のところで、センターと浄水から、無線機の代替及び増設の要求が出ている。浄水では隧道や布引など、携帯電話が通じないところで作業す

るので、無線が無いと業務が非効率になる、またはできないことになる。その都度対応できるようお願いしたい。

(組合) 水道管理事務所でも無線は必要であり、無線を無くしてスマートフォンで良いということではない。災害時等でも電話が使えないこともあるので。

(局) 配水課も無線は必要であることは認識している。センターの回答はスマートフォンについて書いているが、無線機についても検討すると聞いている。スマートフォンで代替できる訳ではないという意見は伝える。浄水についても業務に必要な台数を確保できるように所属に伝える。

(組合) スマートフォンの無線機能はどのような感じなのか。

(局) 携帯電話の電波の無料通話機能を想定していると聞いている。電波が届かないところでは使用できない。場合によっては無線機が有効であるということはある。

(組合) スピーカーで音を出してという感じか。

(局) 電話と同様の使い方かと思う。

(組合) 10 のその他職場要求について、(5) の回答が無いように思うが、どのような判断か。

(局) 管理運営事項にあたり回答できないという判断である。

(組合) 職員配置についてなのでそのような判断なのだと思うし、一定理解はできる。ただ、労働委員会に不当労働行為に関する救済申し立てを行った際の和解協定書の中の3の②に「管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件に関する事項については、団体交渉の対象となること」と記載されている。これに則って発言させてもらう。

一昨年度には業務量に対しての職員数の見直し、昨年度には統合のスケールメリットや効率化を理由にした大幅な人員削減がなされたが、その根拠が一切示されなかったため、それが適正かどうかを判断する材料がなく、1人あたりの業務量が増えたにも関わらず、まだ職員が納得できるような説明がない。これは労働強化に当たると考えているが、当局としてそうでないというのであれば、その根拠を示すことを要請する。百歩譲って管理運営事項だということであれば、当局としてその説明責任を果たしてもらうことを強く要請しておく。また、現状、様々な職場で、業務量は変わっていないのに人員削減されたことなどが要因となり、時間外勤務が増加しているが、そのほとんどをサービス残業として遂行しているとのアンケート結果が出されている。浄水統括事務所では、委託される予定の業務に対し先取りして人員削減されていることや、すでに委託されている業務を未だに直営で行わなければならないといった状況であることに加え、欠員が生じている。どの職場にでも職員1人当たりの業務負担が増えているといった声を聞いており、労働強化につながっていると考えている。このように過重な負担が生じていることについて、当局として、どのように考えているのか。

(局) ご要望のあった職員配置についての職場説明は、今後とも丁寧に行ってまいりたい。また、時間外勤務については、令和6年4月19日に『勤務時間の適切な管理につい

て』の通知を発出しており、その内容としては、時間外勤務の執行について、実際に勤務した時間について漏れなく実績登録を行うのはもちろんのこと、仕事の持ち帰り等をさせないなど適正な申請をすること、また、時間外勤務を命じられていない職員には勤務時間終了後、速やかに退庁を促すことなどを記載しており、年度当初には管理職会議で周知したうえで、水道局のイントラネットにも掲載しているところである。引き続き、職場実態の把握に努め、過重な負担が生じないように努めていきたい。

(組合) 先ほどの回答を踏まえ、今後はこのようなことは無いという認識でよいのか。

(局) 今後も職場実態を踏まえて、労働安全衛生の観点からも、職員が安心して働けるよう適切に対応してまいりたい。

(組合) 職員の意見を聞きながら、安心して働けるような職場環境となるよう、強く要請する。

(組合) 待機体制の再見直しの回答で、電話対応の外部委託とあるが、待機者の電話受付を無くすということではないという認識でよいのか。

(局) 現行の体制で対応ができるように回答冒頭に記載しているとおり、現状、体制変更することは考えていない。

(組合) 勘違いする者もいると思うのできちんと説明してもらいたい。特に電話受付については精神的な負担も大きく、以前から東部と北から何度も同じ要求が出されている。問題があるから何度も同じ要求が出されていると思う。しっかりと職場の意見を聞いて、再度の見直しを検討すべきところはしてもらいたい。今まで行ってきたすべての業務委託に言えることだが、委託後には、問題が無いのか、またより効率的にできないかを、しっかりと検証会議を開催し、実務を行っている職員の意見を取り入れて、より良いものとなるよう取り組んでももらいたい。

(局) 業務上の問題や課題については、日頃のコミュニケーションの中で改善していく必要があると考えている。引き続き、職員の意見等も聞きながら業務見直しや委託業務の検証等、業務改善に取り組んでいきたい。検証会議については必要に応じて実施していきたいと考えている。

(組合) 最初だけ職員の意見を聞いてあとはそのままということが多いので、しっかりと検証するようお願いする。

またバイク通勤の要求について、原則公共交通機関で通勤をとというのは分かるが、バイクの通勤は認められている。現状、総合庁舎の駐輪場スペースが空いているので、バイクの駐車を許可し、スペースを有効活用することで、職員の身体的負担が減る等のみでなく、局の収入にもなり、両者にメリットがあると考え。突発事故のときも来やすくなる。近くに駐車するにしても満車であることが多い。検討してもらいたい。

(局) 行政財産における水道局職員の通勤用車両の駐車等に関する取扱要綱の中で、職員は、地球環境保全及び公共交通機関の利用促進に最大限配慮し、通勤用車両を通勤の用に供することを極力自粛するものとする」と記載されている。この趣旨を踏まえ

ると、空きスペースはあるという話だが、電車やバスを利用しての通勤をお願いしているところである。ただ、この要綱は行政財産の使用、水道局の敷地内での駐車にかかるものであるため、外部で駐車場を借りて車やバイクで通勤することについて効力が及ぶものではない。また緊急的な出勤の際は、職員が車やバイクで来て敷地内に駐車することは可能である。総合庁舎に関しては、移転統合された際に、要綱の主旨に沿った敷地内利用の考え方にあらためたと認識している。

(組合) 総合庁舎だけに要綱が適用されるのは不公平感がある。職員が気持ちよく働けるのであれば、認めてもいいのではと思う。安全性について回答に記載があるが、バイク通勤自体を認めているのであれば同じではないか。空いているスペースを活用するだけなのに、なぜそこまで認めないのかと感じる。

(組合) 地球環境も大事だが、局と職員のメリットを考えてもらい、またスペースも空いているので前向きに検討してもらいたい。

(局) 公平感の話で言うと、西部や北部が認められているのになぜ東部だけが認められないのかというのはあるかもしれないが、水道局の方針としては、基本的には通勤車両には水道局の敷地は使わないということが原則である。行政財産の活用は、市民活用との兼ね合いもあり、総合庁舎は街中にあるので難しいところがある。総務課には伝えていくが、現状は一定理解してもらいたい。

(組合) あのスペースは市民に貸し出すことができる場所ではないと思う。局の職員に無料で使わせてほしいと言っている訳ではない。

(局) 使用料については、以前は無料だったかと思うがそれが問題になったという経緯がある。考えないといけない課題は多いので、要綱の主旨も踏まえて検討させてもらっているところである。

(組合) 駐車料金はいくらかかるのか。

(組合) 月 700 円ほど。

(組合) 何台置けるのか。

(局) 自転車の区域で 34 台分あり、そのうち 13 台ほどは使用されている。

(組合) 停めてもらったらいくらかでも局に入る。

(局) 自転車の区域が狭いので、バイクだと自転車と同じ台数停めるのは難しいかもしれない。自転車 2 区域にバイク 1 台を停めるとすると、多い台数は停められない。

(組合) 要綱が平成 22 年のものというので、15 年経っているのので、現状に合わせて考えてもよいと思う。またスペースを有効活用することで、700 円でも局に収入がある。それだけでなく通勤にかかる交通費分の費用も軽減されるので、検討してもらいたい。

(局) いただいた意見を踏まえ、所管部署と相談する。

(組合) 回答については持ち帰って協議させてもらう。

(局) それでは、2025 年度産別労働条件統一要求書及び 2025 年春季産別労働条件統一要求書への回答交渉を終了する。