

神戸水労発第4号

2025年 2月 17日

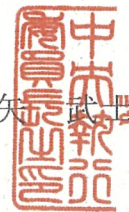
神戸市水道事業管理者

藤原政幸様

全日本水道労働組合

中央執行委員長

古矢



全水道近畿東海地方本部

執行委員長

牧野



全水道 神戸市水道労働組合

執行委員長

久常



2025年春季産別基本要求

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、地域社会の基盤を担うライフラインの現場で、労働者としての誇りと責任をもって、昼夜を分かたず精一杯の努力を傾注しているところです。

水道・下水道・ガス事業に対する地域住民の期待は益々高まっています。私たちは、住民の衛生的な生活を守り、地域の安全・安心と生産活動を支えてきました。また近年頻発している災害にあっては、その応急対策や復旧の仕事において、長年にわたって培った「現場の力」を発揮して働いてきました。

昨年の能登半島地震では水道・下水道施設が重大な損壊を被り、地域住民の「いのち」の糧である水の供給や排水処理の停止が余儀なくされ、住民の生活と地域の生産活動が危機にさらされました。被災地の現場にあつて、私たちの多くの仲間が懸命に応急給水や施設復旧に取り組んできたところです。災害や施設の損壊事故等により「水が使えなくなる」ことの懸念が高まる中で、十分な人員の配置や施設の維持管理・老朽化対策等を進めることが求められています。こうした事業基盤の強化のためにも、水道・下水道に働く労働の公共性と重要性がいまあらためて認識されなければなりません。

水道・下水道・ガス事業が、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が確保され職場環境が十分に整備される必要があります。

しかし、事業の現場では人員の不足が続いており、また諸物価の急激な上昇が続く中で、私たちの生活は大きな影響を受けています。昨年の賃金引き上げにあつては、月例給の改善がいぜんとして若年層に重点に置いたものとなったため、とくに中堅・ベテラン層においては仕事への不安は大きく、生活は厳しさを増しています。

このような中で私たちは、これまで以上の賃金の引き上げをはじめとした労働条件や雇用の改善、職場環境の改善を求め、そして労働者の権利確立と公共サービスの確立を求めます。

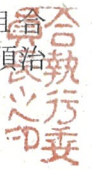
貴職におかれては、水道・下水道・ガス事業とそこに働く労働の重要性をあらためて認識し、当該労働組合と誠実な労使交渉を行い、別紙の2025年春季産別基本要求の実現にむけて、最大限の努力を尽くすことを強く求めるものです。

神戸水労発第4号
2025年2月17日

神戸市水道事業管理者
藤原政幸様



神戸市水道労働組合
執行委員長 久常順治



2025年春季産別労働条件統一要求書について

2025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24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) 2025年度の月例給等について、以下のように引き上げをおこなうこと。
 - ① 初任給は201,000円（国家公務員行政職俸給表（一）1級13号俸）以上とすること。
 - ② 月例給を平均6%引き上げること。なお、引上げ分の配分については初任給・若年層のみならず、中堅・ベテラン層職員の在席する号給についても物価上昇を上回る配分をおこなうこと。
 - ③ 一時金の年間支給月数を引き上げること。
- (2) 55歳を超える職員の定期昇給をおこなうこと。
- (3) 住居手当について改善・安定化をはかること。
- (4) 特殊勤務手当を維持し、必要に応じて新設・増額をはかること。
- (5) 臨時・非常勤等職員を含む、職員の最低賃金は、月額201,000円以上（日給10,050円以上、時給1,257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。あわせて、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、苦情処理委員会等を常設すること。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) 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 所定労働時間は、週38時間45分、1日7時間45分とすること。
 - ② 超過勤務縮減のための実効性ある施策を進めること。
 - ③ 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等割増率を100%に引き上げること。
 - ④ 超過勤務時間は36協定の上限を遵守すること。
 - ⑤ 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。
 - ⑥ 年次休暇の取得を積極的に促進すること。
 - ⑦ 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。
 - ⑧ 病気休暇は、国の取扱いに準じてクーリング期間を制度化すること。
 - ⑨ 労働時間短縮のため、必要な人員確保をはかること。
 - ⑩ 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。
- (2) 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。
- (3) 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行うこと。あわせて、これを実施できる環境（要員の配置等）を整備すること。
 - ③ 不妊治療に係る休暇を新設または拡充すること。
- (4) 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。
- (5) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき、各種ハラスメント防止に向けた雇用管理上講ずべき措置について協議の上、実施すること。また、いわゆるカスタマー・ハラスメントについても、相談体制及びハラスメントを受けた職員の救済策

について協議すること。

- (6) 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。とくに物価上昇を乗り越える構造的な賃上げを実現するために、必要な対応をおこなうこと。
- (7) 石綿健康被害の防止と対策の実施
 - ① 事業関連施設について、石綿曝露による被害が生じないよう適切な措置を講ずること。
 - ② 石綿曝露により職員が公務（労働）災害申請を行う場合は、積極的に協力すること。
- (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・懲戒処分基準を定める場合は、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または改善すること。

3. 災害及び汚染物質等に関する要求

- (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合わせ、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充をおこなうこと。
- (2) 汚染物質等に伴う、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継続しておこなうこと。
 - ② 放射性物質を含んだ発生土処理業務等に従事する職員及び、関連労働者の検査態勢を含む安全衛生対策を引き続きおこなうこと。
 - ③ 原発事故に備え、職員の緊急避難や地域の実情に合わせた原発事故緊急体制を整備し、徹底すること。
 - ④ 水道水中の有機フッ素化合物（PFAS）残留状況を計測するための対策を講ずること。また、計測結果を住民に公表すること。

4. 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 雇用の安定を図るとともに、正規職員として採用できる制度を確立すること。
 - ② 常勤職員と同様の給料表を適用し、賃金を支給（時間比例按分）すること。
 - ③ 定期昇給を実施すること。
 - ④ 時給 1,257 円以上とすること。
- (2) 諸手当、休暇制度など労働条件に関する要求
 - 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）に相当する賃金を支給すること。
 - ア．支給割合、期間率、成績率は、常勤職員に準ずること。
 - イ．勤務成績の判定を行う場合であっても、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、休暇制度について常勤職員との均等待遇をはかるとともに、無給休暇を有給化すること。
 - 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 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき、各種ハラスメント防止に向けた雇用管理上講ずべき措置について協議の上、実施すること。また、いわゆるカスタマー・ハラスメントについても、相談体制及びハラスメントを受けた職員の救済策について協議すること。
- ⑨ 上記要求に係る規程を整備し、すべての職員に周知すること。

以上

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・震災から守るための施策を講ずること。業務委託・人員削減をおこなわないこと。そのため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、必要に応じて再直営化をおこなうこと。また、その業務が公共サービス基本法に基づいて、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されているか、適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講じられているか等について実態を検証すること。
 - 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、「経営戦略」の検討や策定や、ウォーターPPP等の包括民間委託の検討など、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、労働環境の整備などの観点から、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、他部局等との人事交流は希望者のみとすること。
 - ⑧ デジタル化をはじめとする新技術を導入する際には、導入計画を明らかにするとともに現場の声を反映させるとともに、スキルアップを支援する教育・研修プログラムの提供、現場からフィードバックを活かす体制を整えること。
- (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、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) 地下水の利用に関する対策と規制の強化
 - ① 地下水の利用について、問題点の整理と解決に向けて取り組むこと。
 - ② 改正水循環基本法に基づき、地下水の保全・管理・規制など、地下水マネジメントに取り組むよう当該自治体に働きかけること。
- (6) 再生可能エネルギーの活用
浄水場・処理場等の動力などに再生可能エネルギーの活用を推進すること、また省エネルギー対策をおこなうこと。

以上