

神戸水労発第6号
2022年 3月 10日

神戸市水道事業管理者
山本 泰生 様

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 一成

全水道神戸市水道労働組合

執行委員長 久常 順治

2022 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、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っています。近年頻発している災害にあっては、その応急対策や復旧作業において、長年にわたって培われた「現場の力」が発揮されてきました。現下、新型コロナウイルス感染症が拡大する状況が長期化する中にも、私たち水道・下水道・ガス事業に働く労働者は、市民生活に欠かすことのできない仕事に従事する「エッセンシャルワーカー」として働き、「コロナ禍」の社会を支え、市民の衛生的な生活を守り、感染のリスク低下に大きく寄与してきました。いま、事業の現場で働く者とその労働の社会的な重要性があらためて認識されているところです。

「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。しかし、昨年的人事院勧告では、月例給を据置き、一時金を2年続けて削減しました。水道・下水道・ガス事業の現場に働く者の賃金や処遇は改善されず、人員の不足も続く中で、「コロナ禍」の長期化と相まって、働く者の生活への不安、仕事への不安は拡大しています。

私たちは、いまこそ賃金の引き上げをはじめとした労働条件や雇用の改善、人員の確保と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て、貴職に対し別紙の通り2022年春季産別基本要 求を提出します。

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。

1. 賃金・諸手当に関する要求

- ① 2022年度の月例給について、平均2%の引き上げをおこなうこと。また、一時金についても支給月数を引き上げること。
- ② 初任給は、179,600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 国家公務員行政職俸給表（二）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 住居手当について改善・安定化を図ること。
- ⑤ 特殊勤務手当を維持し、必要な新設・増額をはかること。
- ⑥ 臨時・非常勤等職員を含む、労働者の最低賃金は、月額179,600円以上（日給8,980円以上、時給1,123円以上、諸手当を含まず）とすること。
- ⑦ 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。
- ⑧ 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。
- ⑨ 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 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等割増率を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・休息时间について、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。
- (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。

- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 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、逡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、業務量に見合った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促進すること。
 - 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、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。

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 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, 123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 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。
- ② 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. 勤務成績の判定をおこなう場合であっても、簡易な方法とすること。
- ③ 退職手当制度を適用すること。
- ④ 育児休業・介護休暇を適用すること。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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 定期健康診断を実施すること。
- ⑦ 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。
- ⑧ 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。

6. 定年年齢引き上げに向けた要求

- (1) 定年年齢の段階的な引き上げに向け、労働組合との協議をおこなうこと。
- (2) 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）導入に当たっては、以下のとおりとすること。
 - ① 降任または転任された職員の経験や技術等の活用のため、配置等についてあらかじめ協議すること。
 - ② 特例任用については、あらかじめ対象となる役職等を定めること。
- (3) 職員の多様な働き方の選択肢として、職員の希望に応じた定年前再任用短時間勤務制度や再雇用制度等を導入または維持すること。
- (4) 引き続き職員の新規採用をおこなうこと。
- (5) 定年年齢が65歳となるまでは再任用フルタイム勤務制度を暫定的に維持すること。
- (6) 60歳を超える職員の給与について以下のとおりとすること。
 - ① 60歳前の給与月額の7割水準以上とし、再任用フルタイム勤務職員の給与月額を下回らないこと。ただし、再任用職員の給与を引き下げないこと。
 - ② 給与月額を基準としない諸手当については、60歳前の水準を維持すること。
- (7) 退職手当については国家公務員における退職手当制度に準じ、いわゆるピーク時特例を適用すること。
- (8) 60歳を超えた職員が定年に達する前に退職する場合には、定年退職として取り扱うこと。