

神戸市水道労働組合との交渉議事録

1. 日 時：令和4年3月28日(月) 17:45～20:15

2. 場 所：市役所4号館8階 802会議室

3. 出席者：

(局) 業務改革担当課長、担当係長2名、担当1名

(組合) 委員長、副委員長、書記長、書記次長 他4名

4. 議 題：「2022 春季産別基本要求」への回答

5. 交渉概要：

(局) それでは、団体交渉を始める。

(局) 職員の皆様には経常業務に加え、「水道事業緊急経営改革」の取り組みにご協力を賜り、御礼申し上げます。

それでは、3月10日にいただいたご要求について、管理運営事項にかかることには答えられないが、勤務労働条件に関すること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について

給与・一時金・初任給等については、国の動向に注視しつつ、これまでと同様、神戸市全体での協議に基づいて対応していく。

行二表給料表の導入については、令和2年12月より企業職給料表について見直しを行ったが、今後も神戸市全体の協議に基づき、適切に対応していきたいと考えている。特殊勤務手当については、組合員の皆様の切実なご要求であることは理解しているが、本市水道事業の置かれている現状からは、特殊勤務手当の現状維持や拡充は非常に困難であり、昨年8月に手当の見直しや廃止を提案させていただいたところである。早期の実施に向けてご理解とご協力をお願いしたい。

人事評価制度については、より公平・公正で客観的な評価を担保するため、昨年度から「人事評価調整会議」を設置している。評価結果の給与等への反映については、これまでと同様、神戸市全体で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について

年間総労働時間については、平成29年度より全庁的な取り組みとして、働き方改革に重点的に取り組んでいる。これにより令和2年度の1ヵ月の水道局職員一人当たり時間外勤務は約10.8時間(平成29年度は約16.1時間、△5.3時間)で、継続して減少傾向にある。また、有給休暇取得日数は約17.9日(平成29年度も約17.9日)で、高い水準を維持している。しかしながら、年間総労働時間としては約1,826時間であり、また、一部には36協定で定める特別な事情により上限時間を超えて勤務をせざるを得なかった職員も見受けられた。

そのため、更なる時間外勤務の縮減の取り組みが必要であると考えており、昨年8月に、実効性のある施策として夜間作業時における変形労働時間制等、勤務時間の見直しについて提案させていただいたところである。本提案により、時間外勤務を縮減するとともに休日や休憩時間を確保することでオンとオフを明確にし、一方で業務効率化により労働生産性を高め、メリハリのある勤務の実現を図っていきたいと考えてい

る。ご理解とご協力をお願いしたい。

休暇制度の拡充及び男女平等・共同参画については、「出生サポート休暇」や会計年度任用職員等の育児や介護に関する制度の取得要件緩和について令和4年4月からの実施に向けて進めている。今後も国の動向を注視しつつ、神戸市全体での協議に基づいて対応していく。

メンタルヘルスケアの拡充、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については、「職員の総合相談窓口」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、その解消に繋げていく。

ハラスメントのない職場づくりについては、昨年度「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の記載を追記した。また、係長級以上職員を対象としたパワーハラスメント研修の実施をはじめ、全職員への啓発を図り、職員一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりに取り組んでいく。

3. 震災及び原子力発電所事故に伴う放射線汚染に関する要求について

職員を被災地へ派遣するにあたっては、災害発生直後の応急給水や派遣が長期に及ぶ場合など、勤務・労働条件に大きく影響する場合は十分に協議したいと考えている。災害派遣職員も含めたメンタルヘルスケアについては、派遣終了直後に健康相談窓口等を案内し、終了1ヶ月後に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、「職員の総合相談窓口」等の各種相談窓口も活用しながら、職員の悩みや相談を受け止め、その解消に繋げていく。

ボランティア休暇については、神戸市全体での協議に基づいて対応していく。

4. 臨時・非常勤（会計年度任用）職員の賃金・労働条件に関する要求について

会計年度任用職員については、可能な限り本人の希望を尊重しながら継続的・安定的に雇用できるよう努める。ハラスメントのない職場作りについても、常勤職員と同様に努めていきたいと考えている。

また、賃金や休暇等の労働条件については神戸市全体で定められた制度に沿って局として定めており、繰り返しになるが、育児や介護に関する制度の取得要件緩和について令和4年4月からの実施に向けて進めているところである。引き続き全庁的な状況を踏まえて適切に対応していく。

5. 定年年齢引き上げに向けた要求について

先日、市労連勉強会を開催するなど、制度構築に向けて進めているところである。

給与等の勤務条件にかかるものについては、引き続き神戸市全体での協議に基づいて対応していく。

（局）新型コロナウイルス感染症は未だに収束が見通せない状況が続いている。今後の人口減少社会の進展、特に生産年齢人口の減少による様々な影響により本市の水道事業を取り巻く環境は益々厳しくなることが予想される。一方で、将来世代に健全な水道施設を引き継いでいくための投資財源を確保していく必要があり、そのためには、緊急経営改革に留まらず、更なる経営改善、不断の業務改革が必要である。

今後の工事部門の再編や本庁の移転等、緊急経営改革に掲げる残りの課題や、今後の更なる経営改善の取り組みについても、引き続き組合員の皆様のご理解とご協力をお願いしたい。

また、経営改善の取り組みとともに水道技術を継承する人材育成や、職員一人ひとりがやりがいを感じながら生き生きと働き続けられる職場環境を作っていくことも重要であると考えている。

組合員の皆様のご意見をお聞きしながら進めていきたいと考えているので、引き続きよろしくお願ひしたい。

(局) 「2022 春季産別基本要要求」に対する回答については以上だが、引き続きこの場を借りてお話ししたいことがある。

令和3年8月4日に、長時間労働の改善による労働災害の防止、職員の健康管理の徹底、ワークライフバランスの確保及び将来にわたって必要な人材を確保するため、変形労働時間制の導入について提案させていただいた。以降、当局としては年度内の決着をめざして何度も協議を重ね、その中では修正案の検討も視野に入れながら、できる限りの努力を続けてきたが、残念ながら、未だ解決の目途がたたない状況である。当局としては段階的にでも議論を前に進めたいと考えており、そのため、実施可能なものから順次実施していきたいと考えている。具体的には、夜間作業前後に一律に設定している待機時間について、出勤状況等を踏まえ、4月以降は待機を解除することとしたい。

引き続き当局としては変形労働時間制の導入に向けて協議させていただきたいと考えているが、今後は各職場でも、翌日の勤務のあり方を含め、より具体的な議論を進めたいと考えているので、ご理解とご協力をお願いしたい。

また、オペレーターの勤務時間の見直しについても、職場実態や業務効率を踏まえた勤務時間、休憩時間を設定したいと考えており、こちらも各職場での議論を深めたいと考えている。

手当の見直しについては、市長部局や他都市と比較して高額と考えられるものについては、見直しを実施したいと考えておりますので、引き続き協議をお願いしたい。

(組合) 春季要求については例年並みの回答が示されたと考えているが、何点か意見がある。

行二表給料表については毎年言っていることだが、水道局には適用される業務はないと考えている。

特殊勤務手当については、回答として不十分と考えている部分もあるので、きちんと対応願ひたい。

人事評価制度は、だんだん評価基準が分からなくなっている。苦情があれば我々の立場で対応させていただきたい。

年間総労働時間は、実際には、なべて1,800時間だと思う。かなり多い人、少ない人、多い職場、少ない職場があると思う。かなり時間外勤務が多く、忙しい職場については、資料の作成も杜撰になっていると思う。そのような状況を解消するのがこの要求の趣旨であり、実態を見て考えてほしいと強く要求する。

休暇制度・メンタルヘルス制度は市労連マターだと思うが、当局では、トップダウンというパワーハラスメントが起こっていると思っているので、そのようなことがないように

に取り組んでほしい。

会計年度任用職員の雇用は、実際としては調整幅としてしか使われていない。会計年度任用職員のことを考えた実態になっていない。職員の気持ちを考えていただきたい。

定年の延長について、市労連でも議論があったが、去年の資料を改めて説明されただけだった。

9月には市労連との協議が始まるので、水労としても単組として協議を進めたい。水労と市労連は給料状況も違うので、しっかり勘案してほしい。

働きがいのある職場を作ることが重要と言うが、全く逆になっている。職場を踏みにじっている。これについては強く言わせていただく。

(組合)「提案内容について何度も協議を重ねた」と言うが、我々としては、そもそもの現行制度の考え方、導入しようとしている制度の考え方について協議した認識はない。あくまで当局が説得しようとしていただけである。当局ももう少し真摯に考えていただきたい。夜間作業前後の待機の話だが、現実問題、公共交通機関がないときに業務から解放されるが、どうするのか。それも解決されないのに、4月以降に解除するというのは理解できない。考え方を速やかに教えてほしい。

変形労働時間制の導入については、我々としては課題があると考えており、それに対してはこのように解決します、という説明がないと、そもそも協議できないということは、改めて申し上げる。

オペレーターの勤務時間については、これまでの制度を作ってきた当局の姿勢について我々は納得していないので、それに対する考え方を説明してほしい。

手当の見直しについて、協議は当然やっていく。我々は、むしろ引き上げるべきということで協議したいと考えているので、よろしくお願ひしたい。

(局)今の話の中で、夜間作業前後の待機を見直した場合に公共交通機関の始発までの間どうするのかということについては、作業が終了したら即帰ってくださいというわけではなく、仮眠室で休憩していただいたり、始発が始まるまで庁舎内にとどまっていただくことは可能である。

(組合)実質的に業務が終わっているが、始発が動き出すまで庁舎に居ても良いというだけでは、あまりにもひどいのではないか。5時から帰っても良いとなった場合、帰れる人はいるかもしれないが、帰れない人はどうするのか。

(局)仮眠室等を利用して休憩していただきたい。

(組合)公共交通機関が動いていない間の時間は実質的に拘束されているようなものだ。その間、何らかの手立てができないかと提案している。

(局)当局としては、公共交通機関が動いていないときに庁舎から締め出して帰れというのはいけないと思うが、帰れない間、仮眠室等で休憩してもらえば問題ないと考えている。

(組合)公共交通機関が動いていない間の時間は実質的に拘束されているようなものだ。その間、何らかの手立てができないかと提案しているつもりである。

(局)当初から申し上げていたが、事務所で休憩していただくしかないと考えている。実質的拘束というのは、公共交通機関が動いておらず帰れない人にもみかかるといふことか。

(組合)そうである。

- (局) 帰れる人と帰れない人が出てくるのは、通勤手段や居住地との関係で一定仕方ないことであると考えている。
- (組合) それで夜間作業のメンバーが集まればいいが。
- (局) 我々としては変形労働時間制の導入を行い、柔軟な運用をしたいと考えたが、まずは夜間作業前後の待機からなくしたいと考えている。
- (組合) 変形労働時間制を一か月単位で導入する場合、当日の変更はできないルールとなっている。法的に水道局の夜間作業に変形労働時間制を導入できるのかと何度も聞いている。見直すとは言わないが、非効率な見直しは止めないかと言っている。
- (局) 1ヵ月前に作業計画に基づいて勤務計画を立てるが、その後の事情変更により勤務計画の変更も可能である。無制限に許されるものではないので、協議して一定のルールを作る必要がある。
- 当日の勤務計画変更は不可とのご指摘もいただいているが、当日になって夜間作業を中止することはどれくらいあるのか。
- (組合) 当日の天気が変われば急にできないこともある。地元住民の意見で急に無くなる場合もある。
- (局) 天気が主な理由であれば、天気予報を見て前日や前々日に判断することも可能ではないか。
- (局) 当日の勤務変更は課題の一つだが、変形労働時間制の導入をメリットに感じられる方もいると思う。
- (組合) それは否定しないが、その段階まで至っていないと思う。本当に導入できるかできないか分からないのに、話だけ下ろしてもまとまらない。
- (局) 完璧な制度はないと思う。総合的にメリット・デメリットを勘案して判断するものだと思う。
- (組合) 導入する前に課題は解決すべきだと思う。それでも導入して問題が出てきたら協議したらいいと思う。これまでの見直しも、あれだけ言っていたのに、ということが出てきている。
- 月に1回の夜間作業に、変形労働時間制を導入すべきなのか。課題・問題が多いなかではっきり言って、これを導入すると言われて「はいそうですか」とは言えない。
- (局) 変形労働時間制の導入についてはハードルがあるので方向性を決めさせていただきたい。各センターに意見を聞くなかで、法律のルールに則ったやり方でやるのが難しいとの答えがでるなら現段階では導入しないとなる。
- (組合) 職場と直接協議をするというのは、労働者の代表者としての我々を信用していないということか。
- (組合) 4月に待機を解除するのはあまりにも突然ではないか。
- (局) 当局としては8月4日の提案以来、協議を続けてきた。
- (組合) 職場への説明責任は果たしているのか。
- (局) 8月4日に提案をした際、提案を受け取ってもらえなかったため、各職場で所属長から提案内容について説明を行った。その後は、職員の代表である労働組合と協議させていただいたので、直接職場に説明することは控えていた。

年度内には決着を付けたいと考え、12月末に労働協約の解約予告をすることで交渉期限を切った上で協議を続けさせていただいたが、本日が最終判断する日だと考えている。職場からは唐突であるという意見はあるかもしれないが、議論を前に進めるために実施していきたい。

(組合) なぜ90日前に解約予告を行わなければならないのか、という法的な趣旨を理解しているか。

(局) 解約のための準備期間である。

(組合) 準備したのか。職員には解約予告したことを説明していないのではないか。

(組合) 協約の破棄については12月末に解約予告あった。きちんとした交渉の場ではなかった。当局としては年度末を区切りにはしていると思うが、お互いに詰めた話をしないといけなかった。組合としても、法的、コンプライアンス的に問題ないのか、弁護士に聞かなければならなかったりしたこともある。もっともっと詰めとかないといけなかった。それなのに、90日を迎えたから破棄、と言われたら、だまされた気分になる。

(局) 当局としては組合側の意見も踏まえながら対応してきた。当局としては、あくまでも合意解約を目指し可能な限りの対応をしてきたと考えている。

(組合) 折衝ではお互い言いたいことを言うだけであった。お互いの立場を理解しながら、歩み寄っていくのが折衝だと思う。それがお互いに平行線であり、我々も努力しないといけないと思うが、当局も一歩踏み込んだ提案ができないのはなぜなのか、と考えている。

(組合) 各職場でも変形労働時間制の導入について議論したいと言うが、これは交渉事項である。勝手にやってもらったら困る。職制同士で打合せするのは構わないが。

(局) 職制から説明をしたら、それを聞いた職員は色々と疑問点が出てくると思うので、対応せざるを得ない。職場で発生する議論は止められないと考えている。当然、協議すべき事項だというのは承知している。

(組合) 8月4日の提案のことは一定説明していただいたらいいが、それを超える部分は組合としては認めない。職制からきちんと説明してほしい。組合としては労働協約破棄したという話でしかない。

(局) 以上で、団体交渉を終了する。