

神戸市水道事業管理者
山本 泰生 様

神戸市水道労働組合
執行委員長 久常 順治

2022年度産別労働条件統一要求書

1. 賃金・諸手当に関する要求

- (1) 特殊勤務手当について、これを維持するとともに、必要な新設・資格手当の拡充等をはかること。
- (2) 委託業務に従事する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。
- (3) 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。

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 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 労働時間短縮のため、必要な人員確保をはかること。
 - ⑦ 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行うこと。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講ずること。
- (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、事前に労使協議を行うこと。
- (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) 水道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、水道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、事前に情報提供すること。
- (3) 一方的な業務委託・人員削減を行わないこと。あわせて、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・人材育成を行うこと。
 - ア. 事業を持続するために新規採用を含み、人員体制を確立すること。
 - イ. 技術基盤の低下を招くような人事交流を行わないこと。
 - 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行うこと。
 - ③ 施設の総点検を行い、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 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を目的として慎重に検討すること。
 - ⑤ 新規採用予定者の辞退による欠員の解消を行うこと。
 - ⑥ 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、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。
- (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行うこと。
 - 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 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行うこと。
 - ④ 災害派遣職員も含め、職員のメンタルヘルスケアを行うこと。
 - ⑤ ボランティア休暇の拡大を行うこと。
- (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行うこと。
 - ② 原発事故に備え、職員の緊急避難や地域の実情に合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行うこと。

5. 新型コロナウイルス感染症対策関連

- (1) 執務室における換気設備の整備及び二酸化炭素濃度測定器、個人間の間仕切りを設置すること。
- (2) 仮眠室での密を避けるため、増設と個室化をすること。
- (3) 新型コロナウイルス感染者発生の際、職員及び来庁する市民の感染防止対策として、当該職場の職員にPCR検査を実施すること。

6. その他職場要求

- (1) 事業計画・事業量に応じた体制を確立すること。
- (2) 人員配置は、人材育成と技術継承を踏まえ、世代間バランスを考慮したものとする。
- (3) 事故防止のため、車両の代替時にはバックモニター・急発進防止等の安全装置付きを標準仕様とすること。
- (4) 熱中症対策として空調服（クールジャケット）を貸与すること。
- (5) 工事係で外勤作業に携わる全職員にスニーカー型の安全靴を貸与すること。
- (6) 以下の職場環境について改善を図ること。

事業所	要求項目	要求主旨
共通	全職場に臥床できる設備を備えた休憩室等を確保すること	「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」で示された設備がない職場がある。労働安全衛生の軽視が甚だしいことから早急に対応すること。
	全職場にシャワー室等の洗身施設を整備すること	
	各職場で働く労働者の意見ができるだけ反映されるよう必要な措置を講ずること	
	和式便器の洋式化	
中部	地下駐車場・地下倉庫の照明のLED化	蛍光灯灯具の経年化により、蛍光管を取替えても点灯しない箇所がある。灯具の補修部品もないため、灯具を更新してもらいたい。 また、蛍光管取替は天井配管を避けながらの高所作業となるため、転落事故防止の観点からもLED化してもらいたい。
	庁舎正面玄関の点字ブロックのJIS規格化	壊れている箇所があり、お客さまの安全な出入りに支障がある。また、雨の日は滑って危険であるので、JIS規格のものに取替えてほしい。
西部	空調設備の更新	経年化により故障が多く、交換部品もない状況。故障時に修理期間を要し、その間適切な執務環境が確保できない。
浄水管理センター	更衣室、脱衣所の補修	更衣室のカーペットや壁紙、脱衣所の脱衣ロッカー（木製）など、経年劣化して不衛生。

定年年齢引き上げに向けた要求書

定年年齢の段階的な引き上げについて、改正国家公務員法、改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、以下のとおり要求します。

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行うこと。
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行うこと。
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。

以 上

神戸水労発第5号
2022年1月13日

神戸市水道事業管理者
山本 泰生 様

神戸市水道労働組合
執行委員長 久常 順治

安心・安全な水道を守るための申入れ

水道事業を運営していくにあたり、施設の維持管理や経年管の更新、コロナ禍による給水収益の大幅な落ち込みなどを踏まえ、さまざまな見直しをおこなうことに関しては理解できる。

しかしながら、経営面だけを重視し過ぎ、『神戸市クレド』に掲げられている「圧倒的な市民目線」を外れ、安心・安全な水道から遠ざかる方向へ進んでいる。

和歌山の水管橋崩落事故や地震による水道管破損事故など、老朽化や自然災害等による配水管の破裂事故の対応に一番必要なのは、技術を持つ職員とそれに対応できる人数、いわゆる『マンパワー』であることに目を向けるべきである。

一度放棄した技術力、災害対応能力を取り戻すのは非常に困難である。阪神・淡路大震災を経験した「神戸」として、これは避けるべきである。

当局は、自らがめざす『災害に強い水道』と逆方向に進むことにならないよう、水道事業に携わるものとして責任をもって“水道”という市民の大切な財産を守るべきである。

緊急経営改革をはじめ、その他の施策についても、今一度立ち止まり、その内容について実行すべきか否か、職員と十分に議論するとともに、行き過ぎた見直しによる人員削減によって、市民の財産である安心・安全な水道を蔑ろにすることのないよう、また職場に混乱を引き起こすことのないよう強く申し入れる。

以上

神戸水労発第4号
2022年1月13日

神戸市水道事業管理者
山本 泰生 様

神戸市水道労働組合
執行委員長 久常 順治

管理運営事項についての説明責任に対する申入れ

当局は、各職場で欠員状態があるにも関わらず会計年度任用職員の雇止めをするなど、定数を揃える努力をせず、その理由も説明をしないまま業務見直しで辻褃を合わせようとしている。

水道事業を運営していくにあたり、施設の維持管理や経年管の更新、コロナ禍による給水収益の大幅な落ち込みなどを踏まえ、見直しに着手する必要があることは理解できる。しかしながら、緊急経営改革をはじめ組織統合や業務委託等を、管理運営事項として十分に議論しないまま強行しているのが実態である。

その結果、実務者があらかじめ想定していた問題や解決すべき課題を指摘したにもかかわらず、その対応や説明すらせずに職員も委託業者も大混乱するという事象や、委託したものの業者の技術力不足により局が対応せざるを得ない業務も存在するなど、委託によって非効率になっている業務もある。

しかしながら、委託後の検証もされず、責任の所在も明らかにされないまま、職員の努力に頼った対応になっているのが現状である。

このように、労働条件に影響するにもかかわらず、管理運営事項として交渉対象とせず、ましてや実務者の意見すら軽視する一方で、納得できる説明もなく、欠員や不要な業務の負担を押し付けることは著しく不当である。

管理運営事項と言えども労働条件に影響するものは、交渉を持って合意のうえで実施するよう申し入れる。

また、交渉課題とならないものについては、使用者としての説明責任を果たすよう強く申し入れる。

以上