

神戸市水道労働組合との交渉議事録

1. 日時：令和5年7月25日（火） 16:30～19:35
2. 場所：水道局総合庁舎4階大会議室
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、書記長、書記次長、他5名
4. 議題：2023年度産別労働条件統一要求書への回答
5. 発言内容：

（局）：回答交渉（2回目）を始める。

（局）：皆様には、平素より水道事業の運営に尽力いただいていることに御礼申し上げます。

今年度、5月には新型コロナウイルス感染症の分類が5類に変更され、徐々に経済活動も活発化してきており、給水収益に関しても現在は一定回復傾向にあり、令和6～7年度頃には元の計画の水準まで回復するものと見込んでいる。

しかしながら、本市水道事業においては、本格的な人口減少社会の到来に伴う水需要・労働人口の減少や、近年の世界情勢による物価高騰、高度経済成長期に布設された大量の管路の更新など、取巻く環境は益々厳しくなることが予想されている。

このような社会経済情勢の大きな変化に対応しつつ、神戸市水道局の使命である「蛇口からいつでも水が飲める水道システムを次の世代に継承する」ためには、人材育成を進めることは勿論、緊急経営改革に留まらず、提案中の事項やDXの推進等による運営体制・事務事業の見直しを絶え間なく実施していくことが必要だと考えている。地方公営企業としての使命を果たしていくため、局一丸となって、この厳しい変革の時期を乗り越えていきたいと思うので、皆様には、引き続きご協力をお願いしたい。

（局）：前回の当局回答に対し組合から意見はあるか。

（組合）：まず、あいさつで言及のあった給水収益の状況について教えてほしい。

（局）：給水収益は令和2年度284億円、3年度288億円、4年度289億円と推移している。令和6年度から7年度にかけて中期経営計画で想定していた水準まで戻ると見込んでいる。

（組合）：緊急経営改革で示された給水収益の見込みは、中期経営計画を大きく下回ってそのまま低下するというものだったが、その見解と今回の関係はどうか。

（局）：緊急経営改革の当初示した見込みは、令和2年の上半期（4月～9月）から推計したものであるが、新型コロナの影響はこれまでの生活様式が大きく変わることが予想されていた。社会構造が変わるため、一度下がった給水収益は元に戻らないと予測していた。当時想定された給水収益の見込みと現在の状況とは変わってきている。

- (組合)：緊急経営改革の説明時には、組合からは給水収益が戻らないということはないと申し上げた。そこを当局は無視しており、結果としては組合が述べたことが正しかったと思うが、緊急経営改革の前提となっている給水収益の落込みについて考え方がおかしかったと思うが、今それをどう思っているか聞かせてほしい。
- (局)：当時は生活様式・行動様式については社会構造が変わってしまうという考え方が浸透していたと思う。それを前提に給水収益の落込みが戻らないと考えたことは自然なことだったと思う。ただ、結果的には回復傾向にあるのは事実である。
- (組合)：この間、当局と組合との常識が大きく乖離していると思っているが、社会構造が変わってしまうという考えが広く浸透していたとは組合は全く思っていなかった。今の状況になるものと当然思っていた。当局の認識がおかしかったのではないか。
- (局)：今から見て、当時のことを申上げる立場にはないので差し控えたい。当時考え得る限りを考えた結果だったと思う。
- (組合)：当局が言っていることの信頼性がなくなっている。過大にピンチを演出して、誰かがチャンスにしようとしたとしか思えない。もっと真剣に計画を立ててほしい。職員をだまして、市民をだまして、議会をだまして、あの緊急経営改革を立てたわけである。ベースがそもそもいい加減だったということだ。当時の組合の認識が社会の認識とは違ってマイナーな立場だったという見解かもしれないが、本当にそうだったのか。
- (局)：将来の予想を確実にするのは難しい。いろんな要素を勘案して出した結果だと思う。
- (組合)：確実にしてくれとまで言っていない。落込んだ収益が全く戻らないという認識はおかしかったのではないか。
- (局)：反省すべき点がないかは検証したい。
- (組合)：検証はしっかりしてきちんとした計画を立てていただきたいと思うが、もう既に、それに基づいて局全体が一変するほどの見直しをされてしまっている。短期的にはすごいことをやったという認識かもしれないが、我々は収支均衡のみならず、水道事業を将来に向けて続けていくことを目的にしている。
- (局)：その認識は我々も同じである。収益が回復傾向にある一方で、当時予想できていなかった物価高騰に伴う動力費の増加が新たに発生しており、収支は改善されていない。
- (組合)：動力費が支出に占める割合を見ればそのインパクトは小さいのではないか。いずれにしろ、時代に合せた水道事業の見直しは必要だと考えている。これまでも真剣に向き合ってきた。今後の見直しもやぶさかではないが、危機感を煽るようなやり方や将来性を根絶やしにするやり方には付いて行けない。組合としては、人材育成とか技術継承等を中心に据えて考えているが、真剣に当局が考えているのか疑問に思う。
- (局)：給水収益は平成12年をピークに下がり続けている。緊急経営改革は、新型コロナをきっかけに元々中期経営計画で予定されていた取組みが前倒しになったものであり、これは新型コロナが無かったらやらなくてよかったというものでもない。収益が

減っていく中で施設の更新は続けていかなければならず、いつかは着手しなければならなかった課題であり、新型コロナがあったことで早まったということである。

(組合)：必要なことをやったという認識だと思うが、もっと議論して進めるべきで、本当はやるべきではなかったこともあると思う。必要かどうかに対する認識の乖離があると思う。

(局)：組織改正に関しては、管理運営事項であると認識している。勤務労働条件が組織運営に絡むこともあるので、交渉事項としては一律否定するものではないが、本日、やり取りする内容というのは、基本的には要求書に基づいた回答をした部分について勤務労働条件に関するものとさせていただきたい。

(組合)：給水収益というものは、管理運営事項ではなく、それ以前の話ではないのか。これは、管理運営事項に関係ないのではないのか。それに付随して、このような事象があったことについて、局としてどう考えているのかを問うている。

(局)：当該事項が勤務労働条件に関するものかどうか疑念があるようであれば、事務局折衝を通じて交渉対象にするかどうかはしっかりと手続きを踏みながら検討させていただきたい。

(組合)：そこについても、神戸市ルールがどうなのかというところは疑問に思っているが、ただ、産別の回答団交の冒頭に、ああいった挨拶があった。組合として、そこをおいたままにはできない。

(局)：できる限り管理運営事項に関しても説明可能なところは説明させていただこうという姿勢で臨んでいるところである。

(組合)：組織改正は管理運営事項というのは理解している。ただ、産別要求に書いているように、その結果メンタル不調になっている者が生じている。それは勤務労働条件にかなり大きな影響を与えているからである。なぜ、そこまで職員を苦しめて急いでやらなければならなかったのかという話になるのは当然である。

(組合)：要求書「1.賃金・諸手当に関する要求」(3)人事評価制度の関係について、人事評価制度の見直しに関する通知が3月に出された。神戸市から、今回、評価結果の給与等への反映が通知で発出されたことについて、水道局はどう考えているか。協議していく事項ではないという認識か。

(局)：市労連交渉の中でも説明があったと思うが、人事評価に関する基準の設定は管理運営事項であると認識している。水道局もその認識に沿うものである。

(組合)：市労連での回答と同じということか。基準の設定は勤務労働条件に当たらないということか。

(局)：そうである。市労連は、交渉事務を効率的に行うための仕組みであり、市労連での回答は当局の回答と同義と考えている。

(組合)：基準変更の結果、評価が変わることによって賃金労働条件が変わってくるというこ

とではないか。

(局) : 人事評価とは職員個人の1年間の取組みに対して行う。その個人の評価結果については管理運営事項だと考えている。

(組合) : 当初の基準は管理運営事項で一方向的に策定したか。それと整合が取れていないと思うが。

(局) : 市労連で協議をしていたということか。過去の経緯は給与課に確認するが、局としては、市労連での説明と同意と考えている。

(組合) : もし、そういう認識であれば、本則通り単組で協議してきちんと労働協約を結ぶという手続きをしたほうがいいかもしれない。

(組合) : 3月7日の通知文において、③勤勉手当の反映に係ると書いてある。これは賃金に関わっているのではないか。

(局) : 給料表の変更など直接的に賃金が変わるということは勤務労働条件かと思うが、人事評価の結果として変わる部分は管理運営事項だと思う。

(組合) : 手当へ反映するのだから、それは交渉事項だと思うがどうか。

(局) : 水道局としても、これは管理運営事項であるという考え方である。

(組合) : 「2. 労働条件等に関する要求」に対して、超過勤務時間の縮減という回答があったが、これについて具体的に取組んだことはあるか。

(局) : 超勤時間が多い職場については、所属長等と負担軽減につながる業務改善ができないか話をしているところである。また、退勤時間と超勤申請時間との乖離を調査して、適正に超勤申請されているか確認しているところである。その取組みの中で残業時間の把握に努めている。

(組合) : 今の例で実際に状況を把握して、特に問題なかったという認識か。

(局) : 問題なかったというわけではなく、超過勤務が多い職場は把握している。改善に向けて検討しているところである。

(組合) : 退勤時間と超勤申請の乖離があることについては問題なかったということか。

(局) : 30分以上の乖離がある場合は所属長を通じて確認するようしており、確認した限りでは問題ないと考えている。

(組合) : 30分ずれがあると必ず所属から各職員に確認することになっているのか。

(局) : 確認方法は所属長等に任せている。職員個々人に確認しているかどうかは把握していない。個別に報告を受ける場合もあれば、乖離日数が多い場合にはこちらから確認状況を所属長へ確認する場合もある。仕事終わりに少しゆっくりしてから帰宅するなど職員個々のスタイルもあると理解しているが、仕事をしている分については超勤手当を支給するよう指導している。

(組合) : 管理事務所の配水部門では朝8時頃から仕事をしている者が多い。ちょっとした時間で超勤付けることに抵抗を感じる者が多い。変更設計の業務も増えているが、人も付

いていないし説明もない。ケアしてあげてほしい。

(組合)：今の話は氷山の一角だと思う。所属長から丁寧に聞き取りしてほしい。

(組合)：1月25日の交渉の際、職場の実情なり自身の状況を話したと思うが、それから約6か月間、どんな対応をしたのか。

(局)：経営企画課で職員全員の退勤時間と超勤申請の確認をしていた。所属長に対しては、職員の状況をよく観察するようにと伝えている。その中で、仕事をしているにもかかわらず超勤申請していないという状況があるのであれば、申請するよう指導してもらうよう伝えている。

(組合)：所属長は、職員の普段の状況を見て知っていても、実際には何も対応していないのではないのか。このような状況の中で、これからどんな対応をするのか。

(局)：まずは、各所属長に対応をお願いするしかないと考えている。

(組合)：超過勤務時間の縮減に関する回答のうち「また～」以降で、DXの推進とあるが、それで負担軽減が図られているのか。

(局)：劇的な変化とまでは言えないが、例えば、電子化した運転日報では処理の時短が図られていると評価している。

(組合)：DXで見直しができたから人減らしてきたのではなかったか。効率化できていないということか。

(局)：取組みの緒に就いたところであると考えている。

(組合)：委託化して、見込みで人を減らしているが、結局仕事が残っているところがある。

(組合)：浄水統括事務所所管施設の草刈業務で何回人を減らしたか。池洗い、スクリーン・ストレーナーもそう。元々直営でしていた業務を事業者に委託している。この契約にいくらかかっているのかは分からないが、職員が直営でしたほうが安上がりである。職員なら2～3日の作業を業者なら1週間かかる。また、巡回業務についても、まだ職員がおこなっているにもかかわらず、委託が決まっているからという理由で、前もって人を減らしているが、どういうことなのか。施設巡回に関するDXについても、タブレットだけ渡してその後のフォローがない。あまりに使い勝手が悪いため、現状、タブレットからデータを拾い上げて紙に書き写し、それを再入力するといった作業をしている。局側に改善要望を出しているが対応してくれない。どうなっているのか。

(局)：改善要望いただいたものに関しては、極力、現場に出向き、現地確認して、改善できる部分は改善するようかなり取組んでいるところであるが、それができていないということであれば、そこは確認させていただきたい。

(組合)：局は効率化を理由に見込みで人を減らし、しかも、段階的に委託することを決めた業務についても、まだ委託されていない分まで先取りして人員削減しており、仕事だけが残っている。草刈について、市民からの苦情があったから至急対応するようにと本庁から浄水統括事務所へ連絡があった。委託したのになぜ職員を動員するのか、おかしくないか。

- (局) : 事業者への委託については仕様書で回数や方法が決まっているので、カバーしきれない部分を職員が実施することはごく自然なことで、おかしくないと思う。
- (組合) : 職員を削減していないのであればそれも理解できるが、この業務の委託を理由に削減している。しかも、同じ理由で何回も削減しているではないか。
- (局) : 草刈のためだけに雇っている人員はいないが、市民からの苦情に対応するのは職員としての必要な業務である。委託化を進めた中でも、なお残る業務が発生するのはやむを得ないことだと思う。
- (組合) : 過去の業務見直しの中で「予算を付けるから人を減らす」という説明があり、その業務量分の人が減ったということが確かにあった。職場感情としては、もう職員がやらなくていいと受け取った。草刈がしたいわけではないが、そこで作業をするためには邪魔になっている草を刈る必要がある。また、苦情に対しては対応すべきだと思う。なぜ苦情が出たのか、なぜ草刈してからでないと作業ができない状況なのか、よく考える必要がある。昔に比べて委託の予算が削減されており、かつては年3回程度実施できていたのきれいだっただが、現在は年1回あるかないかとなってジャングルのようにになっている。真っ先に予算を切られて、年1回も草刈をしない所もある。見直すとなればそういったところかと思う。
- (局) : そういった状況があるということは繰返しお聞きしており、解決すべき課題であると認識しているが、限られた予算の中で実現できていない部分もあるかと思う。苦情に対応することは我々の仕事だと考えている。今いる人で対応していく必要がある。
- (組合) : 何度も同じ仕事で人を減らすのはおかしい。
- (局) : 必要な仕事を限られた人員の中で対応することはおかしくないと思う。
- (組合) : 人を減らすときに当時は予算を付けたかもしれないが、すぐ減らされてきた。また同じことで職員が削減されるかもしれない。それがおかしい。
- (組合) : 本来、技術系の職制にも確認すべきことがあると思う。管理運営事項で委託に出すとしても内容が実情に合っていないのではないかという指摘だと思う。実際にあった話だが、私が浄水統括事務所にいた時に、もう委託している業務にもかかわらず、本庁から「草刈を委託できないか」という話があった。我々はその流れの中で、水道局でずっと仕事をしてきた。当局側も一貫性をもって仕事をしていただかないと、呆れるような話を何回もしなくてはならなくなる。防草シートやコンクリートで埋めて、けっこうな費用を使ってやっている。当初はきれいになったとしても何年も経つとまた草が生え始める。防草シートを張ったから完全に解決できるものではない。費用をかけて実施した対策の評価については事務系も見てくれたらいいと思う。実際できていない部分もあるので当該職場に聞いてみてほしい。そういうことを目の当たりにしている、なおかつ、そういった状況の中で交渉しているから、余計に感情的な部分が出てしまうと思う。それは、一つの意見という形の中で、職員自体も定数自体も減っているという状況では言わざるを得ない。その点については、十分に踏まえていただ

きたい。草刈は浄水特有の事例だが、その他の職場でも課題はあると思う。事務系のみならず技術系とも話をしたいと思う。根本的には予算の問題だと思う。

(局) : その点については、次年度の予算編成に向けて、局として検討をしたい。

(組合) : 次年度の話ではない。今年度も困っている。すでに予算がない。

(局) : そこも工夫できるところがないかというのは模索していく。

(組合) : 管理事務所からは何か議題はあるか。変更設計業務に関する進め方・考え方はうまくいっているのか。今のやり方ではいけないという話題が出ているようだが。

(局) : 問題なく進んでいると認識しているが、課題があればお聞きする。

(組合) : 配水担当係長会議の中で、今のやり方ではダメではないかという意見がけっこう出されている。

(局) : 確認する。

(組合) : メンタルヘルスケアについて、3月の交渉の時にも、かなり時間をとって相談窓口の話であるとかのやりとりをしたと思うが、その後メンタルヘルスケアの関係で状況を把握しているか。組合が職場から聞いている話と当局とで認識に乖離があったと思うが。

(局) : 休職者の状況を確認した。個々事情はあるが、緊急経営改革に原因があるという報告は所属長から聞いていない。

(局) : 休職者の個別事情はお伝えできないが、確認はしている。いろいろな理由はあるが、職場を異動するということが、職場の環境が変わること、事務分担の変更や人間関係などがストレスになっている傾向がある。

(組合) : そういう状況認識があるのであれば、今の市がやっている定例人事異動方針というのはそぐわないのではないと思う。メンタル不調から自己都合退職が増えているということは、我々にとって非常に重たい状況であると思っている。

(局) : (人材の確保・育成の参考とするため) 若くして退職する方には退職理由を詳しく聞くことにしているが、職場環境が苛烈という理由で退職された方というのは今までのところ聞いていない。休職・退職についても非常に重大だと認識しているので所属長を通じてしっかり確認していきたい。

(組合) : 局としては休職する退職するという場合でしかなかなか把握できないのではないか。我々は、事務所統合なり何なりの理由で不調になる目前の人をたくさん見てきた。まじめで頑張る人が不調になるが、そういう人のケアができていなかった。もちろん業務命令だから我々は何でもやらないといけないとは思いますが、現場にいた人間も劇的な変化があって、わざわざそういう状況になることが分かっている、そのケアもないまま、急に事務職の仕事をしろとか言われその辺りのケアもせずに頑張らせてギリギリの状態まで追い込み、もう辞める寸前、休職寸前の職員が何人もいた。その辺の個々

のケアが見えていない。そこの状況をよく見ていただきたい。

(局)：改めて各所属長には見てもらうようお願いしたい。

(組合)：休職者・退職者に対して突っ込んで聞いてみてもやっぱり手遅れだと思う。個々に聞いても当然理由は出てこない。辞めるしかないという覚悟をした人が今さらそんなこと言わない。そこまで至らないようきちんとケアしていただきたい。

(組合)：これも超過勤務の話と一緒に、この6か月間、何をしていたのか。メンタルヘルスの人がたくさんいるといった発言がある中で、なぜ、もっと真剣に取り組んでくれないのか。

(組合)：不調になってから対策するのではなくて、不調になる前にケアしてほしい。不調になるべくしてなった人が多い。思うように仕事が進まない。課長でも係長でもヒアリングなどをしていたら分かると思う。

(組合)：大きな変革をしているのに、どんどん人を減らしている。教えてもらいたい時に聞けない。まじめな分抱え込んでしまい、不安が募る。そんな状況を解消できればと、前の職場ではマニュアル作りを進めていた。ただ、監督業務で一番大切な完成検査の仕事を経験しないまま、マニュアルを作れないまま異動してしまった。マニュアルを整えておればだいぶ不安は解消できていたのではないかと思う。現場仕事なので、すべてのことをマニュアル化はできないと思うが、全てできなくてもある程度はできると思う。なぜ、そのような仕事のやり方をやってくれないのか。そもそも、事業量に応じた人員がいれば、こんなことになっていないかもわからないが。

(組合)：監督業務の分担・ペアについて、事業者による過失の対応経験のない2人がペアを組んでいたため、事故現場で何をしたらいいかわからず事務所に一旦帰って来ている事案があった。できる人がやれば10分で終わる事だった。見直しするにしても非効率な部分もあるのではないか。効率的な見直しになっていない。

(組合)：中型免許の取得支援について、検討状況はどうか。

(局)：技術企画課から案内している。

(組合)：通知が発出されて制度を利用しようと思えば利用できる状態にあるということか。

(局)：準中型の限定解除による免許取得補助については、誰でも利用できるわけではなく、各所属へ案内しているところである。

(組合)：タンク車に乗って遠くへ行くのは結構しんどいことだが、若い人に経験を積ませてあげたい。

(組合)：「3. 水道事業に関する基本的要求」については管理運営事項ということで回答をもらっていないが、業務委託や人員削減によって水道事業を運営していく基盤が危機に瀕していると思っている。今ある人材や技術・技能を継承していただきたいと強く思っているのだから、そこは施策に反映していただきたい。

(組合) : 「その他職場要求」の東部水道管理事務所の仮眠環境の改善については現在どうなっているか。

(組合) : 要求を上げた時と変わっていない。宿直の際に寝る場所を確保してもらっていないので、宿直室の外で寝ている状況である。それは所属として問題はないと判断しているということか。

(局) : どういう工夫ができるか所属と協議したが、場所的な制約・夜間作業との兼ね合いなどから実現していない。

(組合) : 職場で具体的な提案をした場合、それに乗ることは可能なのか。

(局) : どんな工夫ができるか、まずは所属でよく話し合っていたいただきたいので、積極的に提案していただきたい。

(組合) : 豪華な部屋が欲しいというわけではない。会議室等ではなく、普通に寝るスペースが与えられればいい。昼の部屋に間仕切りを入れるとか、いくつか所属内で提案してみたが、予算の都合等で実現していない。

(局) : 所属内で検討は続いているのか。

(組合) : うまく窓口を見つけれない状態である。最近の営繕要求では挙げていると思うが、ことあるごとに話題にしたいとは思っている。

(局) : こちらでも現在の検討状況を確認し、できる範囲での対応を検討したい。

(組合) : 統合後すぐ、または、センターブロック安全衛生委員会でも発言したが、事務所衛生基準規則第 20 条「睡眠又は仮眠の設備」として対応すべき内容が書かれている。本来であれば、統合が決定した段階で対応するべきであって、6 億円近くの改修費を擁したにもかかわらず、なぜ、まだできていないのかということ。早急に対応していただきたい。

(組合) : 被服類について、他部局の貸与状況はどうか。他部局では独自に配られている品目があると聞いているが、水道局ではなぜ配られない物があるのか。

(局) : 統一被服への移行に際し、安全衛生上の観点から貸与品目の整理を行った。防寒ベスト、ポロシャツ、スニーカーは、作業の安全確保のためのものではないという整理をしており、貸与品から外している。

(組合) : これまで貸与されていたのはなぜか、これまで独自品目を認めていた理由は何か。同じような仕事がある建設局では認められているものとの違いは何か。

(局) : 過去の理由をどのように整理したらいいのかという答えを持ち合わせていないが、支給されていたという経緯は認識しており、今回、見直しに際して考え方を整理した結果ということである。

(組合) : ではなぜ、他部局では貸与されているのに水道局はダメなのか。

(局) : 他局の状況との違いを述べるのは差し控えたい。

- (組合)：水道局で今まで認めていた理由と何故必要性が認められなくなったのか、改めて回答を求めたい。かつての綱紀肅正の文書に、ポロシャツを着用しなさいとの記載がある。経済効率性の観点から全市で合わせたほうが良いという判断は理解する。しかし、必要な品目は貸与すべきでないか。素肌に上着を着ていいのか。派手なシャツを上着の下に着ていいのか。暑い時は上着を脱いで派手なシャツのままいても良いのか。
- (局)：一定の身だしなみを確保する観点から認めていた側面が強いと思われる。上着の下に着るものは自前で用意するものという考えであり、Yシャツを自分で用意することと同じだと思う。
- (組合)：現場で汚れる作業をするから被服を与えられている。作業安全上必要じゃないということは素肌に直接ユニフォームを着ていいということか。従来、被服検討委員会を開催していたが統一被服の導入にあたって局が勝手に決めたということか。
- (局)：事務所には洗濯機も設置している。貸与する品目は管理運営事項と考えている。
- (組合)：何故これまでポロシャツなどが認められてきたのか。必要性がなくなった理由についても改めて回答を求め。靴は用途に応じて履いている。スニーカーもしくはスニーカータイプの安全靴についても検討を求め。
- (局)：大前提として、仕事で着用するものは自身でまかなうべきと考える。作業の安全のために必要なものを貸与している。
- (組合)：以前に必要なだと認められていた理由と必要ではなくなった理由をちゃんと述べていただきたい。それが大前提である。今、こんなご時世で、必要ではないものを要求することなどしない。
- (局)：確認する。
- (組合)：貸与対象外の職員から聞いたことだが、普段は事務仕事だが他都市応援の時はどうしたらいいか。
- (局)：所属で共用被服としてストックして必要な時に着て対応していただきたいと考えている。サイズや点数については複数年かけて拡充させていく。
- (組合)：大柄な方もいるので、そういったところも気に掛けていただきたい。
- (局)：承知した。
- (組合)：被服の話題を取り上げる時にいつも壁を感じている。事務職員からすればただの作業着に見えるかもしれないが、スーツを着るのと同じくらいのことだと我々は考えている。被服を着て客先に行くから信用される。水道事業は色々な事業者がいるので市民に安心を与えるという意味でも、作業の安全面以外の効果についても考慮していただきたい。現場では修繕業務がなくなってから、対応に苦勞する案件の比率が増えた。その時の身なりで安心感をアピールするという観点もあると思う。客先に行く時に暑ければ上着を脱いでいることもある。
- (局)：総合庁舎で先行して、働きやすい職場づくり研修を実施し、その中で身だしなみに関する職場でのルール作りを検討してもらった。身だしなみについては一律に決める

のが難しく、公務員として相応しい身だしなみを一人ひとりが考えないといけない。総合庁舎以外の職場でも同様の研修を実施したいと考えており、そういったことも踏まえて考えたい。

(組合)：神戸市水道局職員であることを示す身なりをしていること、市民に信頼感を与えるという観点もよく考えていただきたい。

(組合)：現場に出る職員で多い時は1日2～3回着替えることがある。安全もあれば衛生の観点からも必要になる。被服検討委員会などで現場の意見を聞いてみたらそんな意見を聞いたのではないか。現場のいろんな意見を聞いて決めていただきたい。

(組合)：他部局で貸与されているのに水道局では貸与されないとすると、組合としては当然その理由を聞くことになる。作業服というより、かつてはユニフォームだった。市民から見てもすぐに水道局職員と分かる。休みの日に街で作業服を見かけた時に、どこの局か分からなかった。市全体での統一化も分かるが、これまではユニフォームとして労使で確立させてきたところがある。よそも全部我慢するならうちも我慢するが。他局との違いは何か、と職員は当然の疑問に思うと思う。局としても踏み込んで考えていただきたい。共用というのいろんな場合がある。ちょっと羽織るだけ、ドロドロになる場合とで違いをよく見ていただきたい。

(組合)：水道技術職について、管理運営事項という側面もあるが、職場からの不安・苦情として聞いてほしい。今年度で4回目の局内転任試験となるが、企業職の職員はまだまだ在籍している。転任制度は持続的な制度であるべきであり、4回限りではなく継続的に実施していただきたい。水道技術職へ転任できていない企業職のなかには、水道事業を担っていくうえで、能力・実績を保有している職員も多く在籍している。能力・実績があっても試験に合格するのが難しい人もいる。能力実績主義の人事評価制度を掲げるといふことであれば、その趣旨に則り適材適所の配置をしていくべきではないかと思う。それを踏まえて局の見解を示していただきたい。水道技術職に転任した職員は、これまでの経験を生かした業務に携わることを基本に、技術職員と連携しながら様々な業務に取り組んでいく、スペシャリストとして確立されるべきものであると考える。ただ、現状そのような運用がなされていないところもあるとの声も耳に入っている。先ほどもあったように、教える人がいないという状況も聞いている。そのあたりも局の見解を教えてもらいたい。不安感が色々耳に入っている。水道技術には移行期間の中で様々な課題があると思うが、技術系の管理職と意見交換したいと考えている。そういった場を設けてもらえないか。

給水収益について冒頭に言及があったが、施策に関することは管理運営事項で、当初と見込みが違ったということだが、組合としては、この間申入れ等を行ってきた。緊急経営改革に対して拙速であるとか、事態は変わるんじゃないかと。その思いがあるので、状況説明に当たっては、そういった声を放たらかしにしないよう十分配慮い

ただきたい。

(局)：転任試験について、局が実施する試験としては今回が最後になるが、人事委員会が毎年実施する転任試験はこれからも受験可能である。水道局が実施する転任試験は今回が最後になるという点については、試験の申込受付開始に際して、個々の対象者に所属長から丁寧に説明をした上で、受験するかしないか選択してもらった。

(組合)：実施主体が変わっても転任制度が継続されることは理解した。ただ、これまでの局実施の試験内容とこれからの試験内容が違うというのはおかしいと思う。内容としては同等であるべきかと思う。人事委員会には伝えてほしい。

(局)：試験の実施主体は人事委員会であり、水道局としては、試験内容に関して要望できる立場でないと考えている。

(組合)：産別要求は、労働条件の改善につながることに、安全衛生の改善を要求するものである。これまで述べてきた通り、局と我々の認識に大きな乖離があると思う。それを認識し、水道事業を将来に渡ってやっていくために、引続き意見交換を続けながら我々の感覚を分かっていたきたい。

(局)：承知した。

(局)：以上で団体交渉を終了する。