

本交渉議事録

- 1 日 時：令和6年3月25日（月）午後4時30分～4時40分
- 2 場 所：上本町共通会議室1
- 3 議 題：2023年度産別基本要素・職場改善要求申し入れについて
- 4 出席者：局 側：総務部長 他5名
組合側：委員長 他8名
- 5 内容

（局）

それでは、ただ今から2023年度産別基本要素・職場改善要求申し入れについての交渉を始めさせていただきます。本件については、12月25日の本交渉において、労働組合から申し入れを受け、3月19日に小委員会交渉を行ったところである。3月19日の小委員会交渉においては、労働組合から意見のあった内容について回答を行ったところであるが、小委員会交渉での協議を踏まえ、あらためて当局で検討を行ったが、前回精一杯の回答を行ったところであり、ご理解をお願いしたい。

それでは、労働組合のご意見を伺いたいので、よろしく願います。

（組合）

2023年度産別基本要素・職場改善要求については、12月25日の団体交渉で申し入れて以降、職場改善・組合員の勤務労働条件の改善に向け、小委員会交渉を行い、精力的に協議を進めてきたところであるが、改めて、当局回答に対し、組合としての考え方を申し上げる。

賃金・諸手当に関しては、2012年の給与制度改革以降、多くの組合員が昇給・昇格もできずに各級の最高号給の適用を長年受けている。現行の給与水準を回復させた上で、組合員の働きがいや、やりがいを持てるよう、昇給・昇格条件の改善を含めた人事・給与制度の構築を再度求める。特に、水道局企業職員給料表(2)の1級職員のモチベーション向上のために、給料表の改善、2級昇格枠の拡大を再度、強く求めるとともに、市長部局で設置されている2級班員については、当局としても導入について前向きに検討すること、また、昇格条件の改善については当局としても検討を進めているとのことであるので、早急な提案と労使協議を求めておく。

55歳昇給停止の課題については、定年の引上げに伴い、10年間の昇給が抑制されることとなり、高齢層職員のモチベーションの低下は必至である。高齢期の働き方にも影響することから、引き続き55歳昇給停止の廃止を強く求める。

人事評価結果の給与反映については、昨年の市労連交渉においては、絶対評価点と相対評価区分の不整合が解消されることとなったが、この間、水労としても市労連に結集し指摘してきたことからすると当然のことと認識している。引き続き相対評価そのも

のが公務に馴染む制度ではないという認識であり、相対評価の給与反映については廃止を求めておく。

労働条件に関しては、これまでも本庁、水道センター、浄水場の各ブロックから、超過勤務の縮減、有給休暇取得状況の改善、職員の負担軽減となる適正な人員配置を求めてきているが、解消されていないのが現状である。今回の回答も、それらに対して、検討する、取り組んでいく、対策を講じるとしているが、これら、労働条件に関する改善要求は、組合員が引き続き市民・お客さまサービスを担う上で重要な要求であり、組合員の勤務意欲の向上につながる職場となるよう、使用者である当局には再度誠実な対応で取り組むよう強く求めておく。

安全衛生、福利厚生、被服に係る各職場からの要求については、継続した課題もある中で、今回、前進した課題もあるが、まったく進まないものも多くある。それらについては、今後も継続して改善を求めていくことになるが、当局には誠実な対応で取り組むよう強く求めておく。組合員の安全と健康、さらに福利厚生の充実を確保していくことで、今後も水道事業を支えていく組合員の働きがいや、やりがいを持てるような魅力的で快適な職場環境づくりの取り組みにつながり、ひいてはそのことが市民サービスの向上につながるものと考えている。

その中でも、第2浄水管理場設備関係については、2021年の3月、浄水管理室が執務室を第2浄水管理場に移転するにあたり、職場組合員から安全衛生面について不安があるとの意見が多くあるなか、職員の勤務条件等についての申し入れを行い交渉し移転については了承してきた経過があり、今回の要求事項は移転前からの継続課題や移転後の新たな課題である。また、移転の理由は当局のコロナ対策であり、未知のウイルス対策であるとし長期間の使用になるとしていた。小委員会では労務管理の観点から事務所の集約化を検討している旨の説明がされたが、当局の方針で都度、執務室を変更するのであれば、職員が安全に安心して勤務できるよう、職場環境を整えるのは当然であり、執務室の移転がまだ先であるならば早急な対応を再度求める。

(局)

小委員会の場合でも申し上げたが、先ほどもご意見のあった技能職員における1級職員の2級昇格基準については、現行制度における課題を洗い出し、見直しを検討するとともに、見直し内容が固まれば改めて提案させていただく。2級班員については、総務局の状況について実態把握に努め、当局における2級班員制度導入の必要性についても検討を進めてまいりたい。

事務所の集約化については、過去の不祥事案を踏まえた再発防止に係る対応である。一方、第2浄水管理場への移転については、新型コロナウイルスに加え、未知のウイルスの感染拡大防止の観点から行ったものであり、総合管理棟におけるスペース等、感染拡大防止の観点での問題が解消した際には、対応について情報提供させていただきた

い。

(組合)

職場改善要求の取組みにおいて、組合員の安全と健康、さらには福利厚生の実を確保していくことで、水道事業を支援していく組合員が、やりがいをもって今後も水道事業で働きたいとなるような魅力的で快適な職場環境づくりにつながると考えている。ひいてはそのことが、市民サービスの向上にもつながるものと考えている。

今回の回答については、前進した課題や解消した課題も一部あるが、多くの項目は不満の残るものとなっている。本日は、先の申し入れに対する今年度における現時点での到達点と受け止め持ち帰る事を判断させて頂くが、当局においては、回答書に記載された内容で、検討・対応するとされているものについては必ず実行する事を要請しておく。

(局)

ただいま 2023 年度産別基本要要求・職場改善要求申し入れについて、労働組合からさまざま意見があったところであるが、今年度における労使間での合意としてご判断いただきお礼申し上げます。当局としても、職員の安全衛生対策、福利厚生を適切に実施していくことは、水道事業の円滑な推進及びお客さまサービスの充実につながる大変重要なことと認識している。

また、技能職員の 2 級昇格の課題についても、早急に課題の洗い出しなど検討を進めるとともに、選考基準等を見直すこととなった場合は、誠実に協議してまいります。

一方、本市水道事業を取り巻く状況は引き続き厳しい状況が見込まれており、これらが私どもとしての精一杯の回答であったので、ご理解願いたい。次年度以降も働きやすい環境整備に誠実に取り組むとともに、残る課題についても協議に応じてまいりたいので、よろしく願います。

(局)

それでは、2023 年度産別基本要要求・職場改善要求申し入れについての交渉はこれで終了する。