

本交渉「2017年度産別統一要求・職場改善要求の申し入れについて」(12/21)

# 勤務労働条件・職場環境の改善に向けて要求書を提出

組合は、12月21日に上本町共通会議室で、全水道中央本部が取りまとめた産別要求に、大会以降、各分会において集約された要求事項をブロックで精査したものを加え、「2017年度産別統一要求・職場改善要求」として当局に申し入れた。

要求書を手渡した後、委員長より「本日申し入れた『2017年度職場改善要求』は、組合員が引き続き市民・お客様サービスを担う上で重要な要求である。今後、真に組合員の勤務意欲の向上につながる職場となるよう、問題解決に向け、使用者である当局の誠実な対応を求めておく」と要請し交渉を終えた。

組合は、引き続き、当局と交渉を行い、要求実現に向け努力する。

### 【申し入れ書】

2016年12月21日

大阪市水道事業管理者

水道局長 玉井 得雄 様

大阪市水道労働組合  
執行委員長 中村 寿夫

### 2017年度産別統一要求・職場改善要求申し入れについて

日頃は、組合員の職場環境等の改善にも努力されている貴職に対し、敬意を表します。

私たちは、全日本水道労働組合に結集し、水道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。

水道事業等に対する住民の期待は、近年益々高まっています。未曾有の被害をもたらした3・11東日本大震災、今年発生した熊本県熊本地方を震源とする大地震においても、市民生活の安全と安心を根本から支えるライフラインとしての水道事業の重要性と、「持続可能な社会」実現のため事業体が果たすべき社会的役割があらためて示されました。災害支援・震災復旧においては、長年にわたって培われた「現場の力」が大きな力を発揮したところです。

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。

しかしながら、この間の賃金や諸手当の削減と人員削減は、水道事業に働く労働者の職場と生活に大きな犠牲と負担を強いてきました。そのため、私たちの職場には解決しなければならない課題が山積みしているのが実情です。

本年も各分会において職場要求の集約を行うとともに、本部としても全水道産別闘争の一環として、次のとおり

(次頁に続く)

要求の集約を行いました。要求項目は、組合員の切実な要求であり、これらの実現こそが勤労意欲の向上につながるものであるといえます。

貴職におかれましては、この要求に対し、当局として主体性をもって責任ある解決、実現に努力されるよう申し入れます。

## 2017年度産別統一要求・職場改善要求

### 1. 賃金・諸手当に関する要求

- (1) 2017年度の給与及び一時金の改定へむけて実質生活を改善するため4%以上の賃金水準引き上げを行うこと。
- (2) 特殊勤務手当については、業務の特性を踏まえて維持するとともに、必要な新設・増額をはかること。
- (3) 配偶者に關わる扶養手当の見直しについては拙速に行わないこと。また、子に關わる扶養手当を増額すること。
- (4) 水道事業に従事する委託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、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、公契約条例の制定を市当局へ積極的に働きかけること。
- (5) 水道事業を支える組合員の働きがいややりがいが持てるよう給料表の改善を行うこと。
  - ①昇格枠とりわけ水道局企業職給料表(1)の3級昇格枠の拡大をはかること。
  - ②水道局企業職給料表(2)の2級昇格条件の改善をはかること。
- (6) 「給料月額の減額措置」については、早期に終了すること。
- (7) 課長代理級・係長級に対する管理職手当及び主任手当の新設を行うこと。
- (8) 各種資格・免許所有者に対する手当の新設（代替措置含む）と有資格者の確保を行うこと。
- (9) 事務・技術職員の異動に伴う交通費の支給方法の改善を行うこと。

### 2. 労働条件等に関する要求

- (1) 段階的な年金支給開始年齢が63歳に引き上げになる際は、定年延長とすること。
- (2) それまでの間、雇用の継続をはかるため退職者本人の意向を十分に踏まえ、再任用制度を活用すること。具体的な給与水準等の労働条件については以下のように行うこと。
  - ①希望者全員の再任用（フルタイム・短時間とも）を行うこと。
  - ②再任用の賃金水準は、60歳前の概ね70%（年収ベース）以上とすること。
  - ③再任用制度の活用が出来ない場合は、雇用と年金の接続する制度として再雇用制度を確立し、勤務条件は再任用制度に準ずること。
- (3) 年間総労働時間を早期に1,800時間に短縮するため、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、時間外割増率を50%、休日割増率を100%に引き上げること。
  - ③年次休暇の取得を積極的に促進すること。
  - ④労働時間短縮の為の必要な人員確保をはかること。
  - ⑤休憩・休息時間について、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。
- (4) 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、夏季休假日数の拡大をはかること。
- (5) 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育児休業・介護休暇制度を改善すること。合わせて、これを実施できる環境（要員の配置）を整備すること。
- (6) パワーハラスメントや、セクシャルハラスメントの防止や解決体制の整備をはかり、ハラスメントのない職場づくりを進めること。

- (7) 業務委託等を行う場合は、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よう改善をはかること。
- (8) 障がい者雇用を促進すること。そのために必要な職場環境の整備をはかること。
- (9) 「職員基本条例」に基づく人事考課制度における相対評価を廃止すること。人事評価制度については、「公平・公平性、透明性、客観性、納得性」を確保し、人材育成を主眼として、個々人の資質向上をはかること。
- (10) 長期採用凍結の中、安定的な業務遂行と各職員の精神的不安軽減のために現状の職場実態に見合った異動基準に改正すること。
- (11) 水道センター職員の勤務労働条件の改善のため変則勤務制度を早急に見直すこと。
- (12) 技術職員の勤務労働条件について
  - ①工務課及び施設課において、業務量と人員数の割合が合っていないため有給休暇を取得しづらく、慢性的な超過勤務が続いている状況となっているため労働条件の改善を図ること。
  - ②給水装置工事センターについても、慢性的な超過勤務が続いている。さらに、業務が繁忙のため育児関係の短時間勤務を取得しにくい状況となっている。ワークライフバランスを積極的に推進していく立場からも職場バランスの改善を図ること。
- (13) 技能職員の勤務労働条件について
  - ①欠員による職員の労働条件悪化とならないよう定数確保すること。
  - ②水道センター維持・管理グループについて、シフト導入時に減るとされていた超過勤務が軽減されていないため、職場実態に即した人員のあり方を検討し職員の負担を減らすこと。
  - ③給水装置工事センターについても、現在、暫定配置されているが、その人員数でも業務増大となっており、超過勤務も軽減されていないことから、職場実態に即した人員のあり方を検討し職員の負担を減らすこと。
- (14) 水道センター庶務グループについて、統合による業務量増と人員不足により繁忙となっているため、業務実態に見合った適切な人員配置をすること。また、物品の管理・納品対応・委託業者からの庶務への取次等、日常的に他のグループの職員が、庶務的業務をこなしている事が日常的であるため、再度、統合後のセンター内の事務作業を検証し、業務量軽減のためにも業務の一部を移管することも含め改善をはかること。
- (15) サテライト配置職員引き揚げ後のセンター営業グループの勤務労働条件について、過度な労働条件とならないよう適切な対応をとること。

### 3. 水道事業に関する基本的 requirement

- (1) ライフラインとして生活に欠くことができない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。
- (2) 料金改定検討にあたっては、逓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) 水道事業はライフライン事業であり、法の趣旨に沿って事業目的を達成するために、これ以上の業務委託・人員削減を行わないこと。合わせて、事業体自らが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・震災から守るための施策を講じること。そのために必要な労使協議を行うこと。
  - ①事業の継続に必要な人材を確保し、技術継承・人材育成を行うこと。
    - ア. 安心・安全の水道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、労使協議を行うこと。
    - イ. 技術基盤の低下を招くような人事交流は実施しないこと。
  - ②既に委託化した事業についても、実態を検証し、必要な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こと。これに合わせた人員を確保すること。
  - ④業務実態に基づく人員配置を行うとともに、人員の見直しに伴う勤務労働条件については十分な労使協議を行うこと。
- (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、事業を健全に発展させるために、事業のビジョン策定などにかかわって、

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、労働組合は事業を推進する上のパートナーであり、事業に関する情報を積極的に提供するとともにその活動を十分保障すること

#### 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この大震災を教訓に、災害時の体制確立と合わせ、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今後の災害応援へ向けて「災害時等の緊急派遣に関する協定」などの労働協約の協議を行うこと。

③災害時における応急給水用バルーンや自家発電設備と燃料の備蓄などの重要性が指摘されており、実効性のある対策を講じること。

④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原発事故により水道水中に放射性物質が検出されたことは安心・安全の水道事業にとって重大なことである。引き続き、放射能汚染のモニタリングを関係機関とともにを行うこと。

②原発事故は、今後も何時何処で起きるかわからない。職員の緊急避難を含め、地域の実情に合わせた原発事故緊急体制の整備・徹底をはかること。

##### (3) 自然エネルギーへの転換について

大量の電気エネルギーを消費する水道事業においては、自然エネルギーへの転換は重要な責務である。浄水場・処理場の設置位置、太陽光発電や小水力発電設備など検討を行うこと。

#### 5. その他各職場等に関する要求

要求内容	項目	理由
気積の確保（西部4階）	安全衛生	執務室の気積は労基法ギリギリの状態にあり、確保するため、会議室を撤去してほしい。
緊急車両へのドライブレコーダの設置	安全衛生	緊急車両は、赤信号でも侵入するなど、常に危険な状況なため、万が一、事故が起きてしまった時に映像が活用できる。さらに、設置することにより運転手もより安全運転を心がける。
自動ブレーキシステム車両の導入	安全衛生	安全運転も必要だが、自動ブレーキシステムが一般的になってきているため、ハード面でも改善が必要である。
緊急車・開閉車のバックモニター設置	安全衛生	コメンタリー運転も大切だが、運転手による後部確認も必要だと考える。
休養室の増設（4センター工事部門）	安全衛生	職員数に対してのスペースが確保されていない。
休養室の増設（給水装置）	安全衛生	業務内容や休憩時間が違うにもかかわらず東部水道センターとの共同利用とされている。12畳1室では他の利用者がいた場合、非常に利用しづらい。
収納スペースの増設 (4センター工事部門)	安全衛生	統合前と比べ、収納スペースが極端に少なく、作業着の着替えを置けるスペースがない。
A T C庁舎への洗濯機及び風呂場の設置	安全衛生	量水器事務所が廃止され、その業務を給水課で行なっているが、量水器事務所には設置されていた洗濯機及び風呂場がない。

A T C 庁舎の二酸化炭素濃度問題の解消	安全衛生	平成 27 年 6 月測定分から二酸化炭素含有率は正常値となっていると回答を受けたが、その後の空気環境測定の結果、職員課と給水課で二酸化炭素濃度が基準値を超えていたと報告がある。速やかな原因究明と改善及び本庁の全ての課で空気環境測定をお願いしたい。
作業服の支給方法の変更	被 服	作業服の貸与について、予算内の枠で夏・冬作業服の支給枚数のバランスを個人で選べるようお願いしたい
給水課技術職員（量水器）の作業服の貸与回数の見直し	被 服	現在、技能職で行っていた作業を技術職で行っている。現場作業が増えているのも関わらず、他の技術職員と支給枚数が変わらないため、作業実態に見合った貸与回数の見直しをお願いしたい。
冬事務服の仕様変更（営業）	被 服	営業グループには現場作業もあり、作業性から見ても技術・技能職の作業着と統一するのが望ましい。
災害時における被服の貸与（事務職員）	被 服	大規模な地震が想定されているなかで、事務職も現地作業が発生するため事務職にも貸与するべき。
給湯室のスペース確保及び備品の増設（4センター工事部門）	福利厚生	給湯室のスペースが確保されておらず、冷蔵庫等の備品の配置が職員数と合っていないため非常に混雑する。特に、維持グループでは、統合により人員増となっているにもかかわらず、台数が変わっていない。

## 【交渉要旨】

### （当 局）

- それでは、ただ今から、2017 年度産別統一要求・職場改善要求についての交渉を始めさせていただく。
- 本件については、12 月 9 日に予備交渉を行い、書記長を通じて交渉事項として取り扱う事項について、事前に労使双方で確認を行っている。
- それを受け、本日、労働組合の方から産別統一要求・職場改善要求について、申入れがあるということであるので、よろしくお願いする。

<申し入れ書手交（書記次長・担当係長）>

### （組 合）

- それでは、2017 年度職場改善要求について、申し入れを行ってまいりたい。

<申し入れ書読み上げ>

### （組 合）

- なお、要求項目の詳細については、12 月 9 日に行った予備交渉で確認したとおりとしているので、よろしくお願いする。
  - この間、一方的な市政改革の影響により、組合員の勤務労働条件は切り下げられる一方である。賃金については、今年は、プラス較差が勧告されたが、較差は小さく不満ではあるものの、引き上げという観点からすると、当然の結果として受け止めている。しかしながら、給料月額の減額措置については継続されたままで、組合員に対して極めて厳しい内容となっている。
- 給料月額の減額措置については、早期に終了するよう改めて求めておく。

- また、福利厚生についても、事業の廃止・見直しが行われており、この間、市労連の確定交渉において使用者の責務として職員の福利厚生の充実について求めているが、残念ながら前進した回答とはなっていない。
- 局内においては、5月2日より、南部センターを除き合同庁舎による業務がスタートしたが、現在では、各センターにおいて、統合以前には予見出来なかつた問題が浮き彫りとなっている。多くの組合員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼす内容であり、十分な対応が必要である。
- 我々は、快適な職場環境づくりの取り組みを通じ、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が、仕事のやりがいにつながり、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。
- そのことからも、本日申し入れた「2017年度職場改善要求」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る。今後、真に組合員の勤務意欲の向上につながる職場となるよう、問題解決に向け、使用者である当局の誠実な対応を求めておく。

#### (当 局)

- ただ今、労働組合から2017年度産別統一要求・職場改善要求についての申入れがあったところである。
  - 水道事業は、市民の暮らしと都市活動になくてはならないライフラインとして、極めて重要な基盤施設である。職員の皆さんには、市民・お客さまに安心・安全で良質な水の安定供給のため、日々業務に精励いただいている。
  - 職員の安全衛生対策・福利厚生を適切に講じ、職員が職務に専念する環境が整えられることは、本市水道事業の円滑な推進やお客さまサービスの一層の充実につながるものであり、大変重要であると認識している。
  - 一方、本市水道事業を取り巻く状況は、今後も水需要の下げ止まりが見込めない状況にあり、給水収益が大幅に減少し続けるなど、引き続き厳しい状況が続くことが想定されるなか、将来にわたり、安定的に事業を継続していくためには、経常費用の削減など一層の経営改革をすすめていかなければならない状況にある。
  - いずれにしても、本日は要求を受けたところであり、今後、局内で十分に検討し、改めて回答してまいりたいと考えているので、本日のところはよろしくお願ひしたい。
- それでは、「2017年度産別統一要求・職場要求について」の交渉はこれで終了する。

以上