

小委員会交渉「事業所の統合・再編に伴う職員の配置換え基準について(配管ブロック)」(1/14)

## ◆(配管ブロック)

# 事業所の統合・再編に伴う

# 異動基準の交渉を行う

組合は、昨年 12 月 18 日に当局より提案がされた「事業所の統合・再編に伴う職員の配置換え基準について」の配管ブロック課題に対する小委員会交渉を 1 月 14 日に行った。

交渉では、組合が先の本交渉で求めた「適切な判断を行うために、交渉事項ではないが異動基準にかかわるものとして、事業所の配置の規模や業務内容」についての説明がされ、その後、給水装置工事・配水管理などのグループごとの課題について質問し、続いて職場環境・安全衛生に関する事項、勤務制度・労働条件改善等に関する事項と現段階の当局の考え方を質しながら課題の整理を行った。(※主な質疑のやり取りは後段を参照)



特に、給水装置工事センターの部分などは、これまであまり詳細な情報が示されてこなかった事もあり、はじめて知る内容も多く、また、適正な人員配置の根拠となるデータ分析も必要な事から、組合としても考えが示された内容を持ち帰り検討し、再度協議を行う事とした。

組合としても、引き続き配管ブロックを中心に精力的に職場討議を行い、早急な課題の解決にあたる事としたい。

### 【小委員会における主な質疑(要約)】

#### ●給水装置工事グループ関連

(組 合)

再確認であるが、給水装置工事センターは東部センターに属するの？そうでないの？職員によって認識の違いが大きいように思えるの？

(局)

所管は東部センターである。

(次頁に続く)

(組 合)

異動も東部という管轄でやるのか？

(局)

異動単位については別で設けている。所属としては東部センターに属するが異動単位については給水装置工事グループは別枠という形で考えている。

(組 合)

給水装置工事センターが東部と別の取り扱いの場合、来年以降、1年目の職員も基準に事務技術 1/4、技能職 1/5の割合で異動をさせるのか？

当然何らかの形でやっていかないといけないというか、バランスの問題もある。今回、4月の異動対象者については異動のヒアリングを現在、行っていると思うのだが、要は異動の年限が来ていなくても異動する者がいるのではないか。

(局)

給水装置工事グループについては、新たな所属というイメージをお持ちだと思うが、異動の通算で言うと、以前から分室Bにいた方が、仮にそのまま給水装置工事グループに行った場合、期間を通算するので全員が1年目ということにはならない。その中で5年目を迎えられた方が東部の給水装置工事グループ1年目で異動するということが起こる。28年の5月において、5年目の方も、4年目も3年目の方もいるということで基本的にはバラけているというふうに考えているので通算をした結果、一定の割合で新陳代謝を図ることができると考えている。

### ●技術職員の人員配置について

(組 合)

技術職員の総数の問題であるが、116名は今現在の実数だと思う。それはこれまで確認してきた定数の部分、欠員を抱えている部分があるが、それは先ほどの事業所統合の人員配置の技術職員の欄で、左から右へ移行する時に「見直す」という言葉を使っている。ここはそんなに簡単に見直すのか？

(局)

見直すというか、組み合わせを変えただけであり、基本的に今は130人という定数があると思うが、これについては、要は欠員は持った中で職員の方は効率的に対応していただいているということなので、欠員は引き続き持った形というのは認識している。ただ、現状の人数的には116名しかトータル的にはいないので、この中でどういう形で示したかということである。116名を維持管理部門と配水管工事部門と給水装置工事部門に分割させてもらっているという形である。組み替えたという形の中で116人の総数というのは全く減っていないが、これによって定数が変わったという認識は全くない。

(組 合)

では、4月以降、そこには満たないと今から断言しているということか。

(局)

職場としては、今でも転任職員とか再任用の活用とか、そういうことをしながら少しでも負担軽減になるよう形での働きかけということはしていきたいと思っている。

(組 合)

それはしてもらえないといけないし、実人数で配分されていては話にならない。ここは書きかえてもらうほうがいい。

(局)

人数的な認識は当然、我々も持っている。今回は技術職の仕事を、例えば維持管理部門給水部門とか配水管工事とか事業所が分かれているものが、一箇所にまとまるという形になっているだけなので、これによって仕事量が極端に減っていくというイメージとは思っていない。業務の見直しというか、事業所の統合によって体制そのものを見直したという形である。人員の減というイメージではない。

(組 合)

しかし、「人員配置」となっている。

(局)

今いる人数の配置である。

(組 合)

これが、もし欠員を補うのであれば、どこに入ってくるのか？

(局)

その時は、補える人数にもよると思うが、その職場の状況を見て配置先というのは、考えていきたい。

(組 合)

それはおかしいと思う。再考はしていただきたいと思う。南部はクロコネか何かの時の増配があったのでは。

(局)

技術職員の定数の話については、東西南北について、工事事務所の時代に東部で1名多く配置している。これは、ご存知かと思う。その後、工事センターが発足時において、当時の営業所の管轄に管轄エリアを合わせた状態で、営業から工事系の技術職員を工事センターに持ってきた。その時の営業所の技術職員の人数が南部管内で1名多かったということをトータルしたときに、工事センター発足時に東部と南部が北部と西部に比べて1名多いという結果になっている。その後の増員は行っていない。

(組 合)

とりあえず欠員を抱えている所がここでは見分けられなかったところがあったので、本来ならば配置してもらえないといけない。そこが「見直す」という言葉で特に火が着いたわけである。何にもなしで、「見直します」という言葉で減ってしまうと、大変なことだと思うので。

## ●メンタルヘルス関係

(組 合)

現在、心の病などで軽作業に従事している職員の配置について、今後こういった配置を考えているのか？また、統合後の業務はどういったものと考えているのか？今まで年数について一定の配慮はしてきているが、今後の対応は？また、どの時点を持って一般職員と同じ取り扱いとするのか？

(局)

心の病につきましては、まず、休職されているケースがあると、復職までに通勤訓練などをしていただき、まず勤務に耐えられるか、出勤が可能な状態かということをご自身で試していただき、その結果を精神科専門の産業医に診てもらい復職の可否について判断するというのがルールになっている。

次に復職後の業務をどうしていくのかということとその段階である程度、所属と本人、産業医の意見を踏まえて決めていくのが復職支援という形でやっている。復職後、最初の3ヵ月間は毎月、産業医の面談を義務付けており、徐々に負担を増やしていくというのがスキームとなっている。建前的に言わせてもらうと、復職後3ヵ月後には一人前の仕事をやっていただきたいと、結果として、異動についても、それ以降は一般の方と同じというのが基本的な立ち位置ではあるが、ただ、心の病の場合、人により快復の状況やその後、ギリギリで勤務されているなど、いろいろな状況があるので、一律の対応というのは現実的には難しい。

これまでもそうであるが、心の病をお持ちの方については、状況を確認させていただいて、その辺りは所属とも話をさせていただき配置しており、今後についても基本は変わらない。事務分担についても心の病がある方専用の分担というのは特に設けているわけではなく、その方のそれまでの仕事はあるだろうが、できるだけ一人分の仕事をしていただけるようにというのは引き続きの課題ということで同じ扱いをしていくということで考えている。

(組 合)

倉庫業務などで今、現在、業務をされている方もいるが、統合によって今までと同じ仕事ができないケースというのが必ずあるので、そういった場合、どこまでこういった確保をしてもらえるか、一番気になる所ではある。その辺りは何か考えているか。

(局)

今でも例えば、心の病から復帰されても、その後、通院されるケースなんかもある。その方の状況を見て、その方が実際に軽作業しかできない、ある段階で時間外勤務ができるようになったり、現場に行けるようになったりと

いうのは逐一、我々も確認をしている。人それぞれによって対応が変わってくるかと思うが、これについては日常的に今でもさせていただいているので、今後ともこういう対応については継続していかないとはいえないと考えている。

(組合)

今までに異動の回数というのも極端に少ない方がほとんどだと思う。その辺の最大限の配慮はお願いしておきたい。

### ●女性職員の配置について

(組 合)

女性職員の配置について、技術職、技能職は分室 B に偏って配置されているように思えるが、統合後に給水装置工事センター(仮称)に配置が偏ってしまうことも想定されるが、それらについて、どのように考えているのか？また、本所に配置された場合はシフト勤務の対応も考えているのか？シフトを拒否した場合、他の職員に負担増となるのではないのか？余剰人員がいらない中で、事務職を含めての考え方は？子育て中の職員の権利や次世代育成支援対策推進法の当局の行動計画について、職員に周知はできているのか？

(局)

女性の場合、男性と比べると育児の負担というのが実際問題あると思う。その場合は異動ヒアリング等の中で、ご家庭の状況などを聞かせていただいて、どういう勤務がいいのかということは要望を把握するようにしている。女性であるからといってシフト勤務に絶対入れないということは考えていないが、シフト勤務になると夜間の子どもをどなたが見るのか、ご家族の協力も当然必要になってくる。そういう協力関係など支障がないようであれば、当然シフト勤務には入っていただく。一方でなかなかそういったことが難しい年齢の子どももいると思うので、そういった方はシフトに入らないような職場の配置というのが中心になってくる。配置の際にはそういった形での配慮はさせていただく。

また、配置をすると事務分担の決定という形になるが、そういった際にも配慮事項とかそういった事は新しい配置先にも伝え、その中で一番働きやすいような分担を決めていただくのが基本と考えている。なので、分室Bに集中するかというのは、これからそれぞれの状況を聞かせていただいて配置はしていくということである。

(組 合)

子どもの年齢によってということもあろうかと思うが、現状、だいたい小さい子どもを抱えている方が大半だと思う。そうすると本人がシフトを希望されていてもそうではないこともあるのでは。

(局)

本人が希望されて、ご家庭のご協力も得られる場合であればシフト勤務に入る支障がないのでそれは入っていただく。

(組 合)

ただ結果的に偏ってしまった場合というのはあり得ないことはないと思うのだが。

(局)

シフトに入れないとか、あるいは子どもさんの面倒を見る方がいないとか、そこは正直なところ職場全体で支えていただくということが必要であると考えている。

(組 合)

そこで出てくるのが先ほどの定数の話であったりするのだが、実際、多ければ多いほど職場の理解というのが、なかなか難しいというのが実感である。建前は分かるが職場の感情の部分で、要はシフトに入れなければ給水装置工事グループに行くというふうになって、言い方は悪いがハズレ的な部分に思われても仕方ない部分があるので、その辺の人員配置的な所も含めて、さきほどの欠員の件も含めて、今はワークライフバランスということも局としても取り組んでいる。次世代育成支援対策推進法の関連で局も数値目標を掲げている中で、もっともっと女性だけでなく、男性も取っていつてもらわないといけないということを掲げている中で、その辺はまた別の機会にでも聞いてみたいと思うが、局の本気度というか、その辺のところも含めて考えて頂きたい。

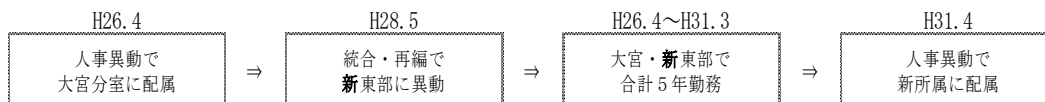
## 水道センター職員（技能職）に係る配属期間の計算について

### OH28.3 以前の期間を加算する場合

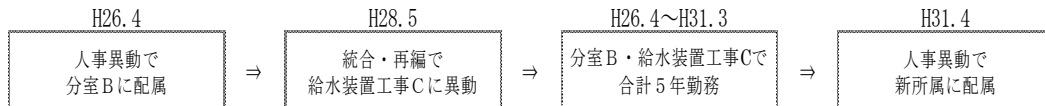
(例1)



(例2)

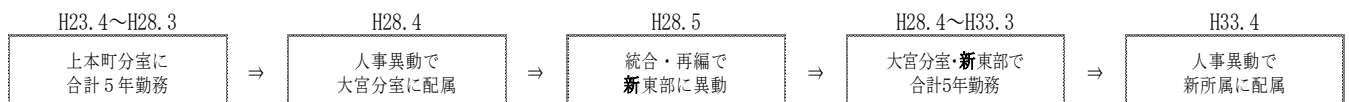


(例3)

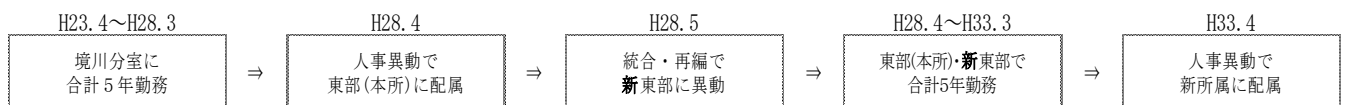


### OH28.4 以降の期間とする場合

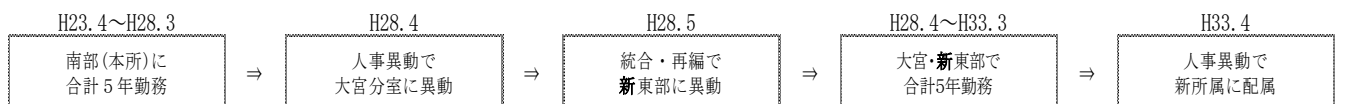
(例4)



(例5)



(例6)



(例7)

