

本交渉「時間外労働及び休日労働について」(36協定 4月~6月分) (3/22)

◆事業所の統合・再編を

踏まえた36協定書を確認

◆経理課の特別条項(5月)を確認

組合は、3月22日に、当局と4月以降の「時間外労働及び休日労働について(36協定)」の締結の本交渉を行った。

今交渉では、5月に行われる事業所の統合・再編を踏まえた協定書の変更と、大規模な組織改革が及ぼす職員の勤務労働条件に対する影響の度合いと、その対策を中心に議論を行った。

交渉では、先ず当局から事業所の統合・再編に伴う5月以降の協定書の修正点の説明が、各グループごとにあった。組合からは修正点には問題はないものの「断・通水作業の委託化に伴う配水管工事・給水装置チームへの応援」の継続が記載されている事について、また配管ブロックの変則勤務により業務に従事している職員の負担軽減(長時間労働・昼間の人員の確保・OJTの進捗等々)の観点から、当局にその対応を含め考え方の確認を行った。

当局からは、応援に対しては、「4月から断通水業者が変更すること、5月2日から事業所統合・再編に伴い管轄行政区が変更することから、受託者及び局職員が業務に一定習熟できるまでの間、作業管理を柔軟に対応する必要がある」と説明があり、変則勤務制度に関わる課題については、「万一、運用面で何らかの問題等が生じた場合については、その場において、意見を聞きながら対応方法を検討していきたい」との回答があった。

組合は、最後に、配管ブロックにおいて、当局の説明通りにならない場合は、速やかに制度変更の交渉を求め、組合員の勤務労働条件の改善に取り組む所存である事を述べ交渉を終えた。



【交渉要旨】

(局)

- それでは、ただ今より、「時間外労働及び休日労働について」の交渉を始めさせていただく。
- 36協定については、経営形態見直しの検討に関する業務量が不透明であることから、労働組合のご意見も踏まえ、これまで3か月として締結してきたところである。

(次頁に続く)

- 当局においては、経営形態の見直しについて具体的に検討を行っているところであり、今回の36協定についても、4月1日から6月30日までの3か月間の協定期間として提案させていただく。
- なお、経営形態の見直しに関する具体的な内容が決定するなどして、業務量が安定的に推移する状況となれば、協定期間については、まずは6か月に戻したいと考えており、その際はご協議いただきたいので、よろしくお願いする。
- なお、新たに締結する36協定及び変更点等については、事前に本部書記長あて写しを情報提供している。また、今回の4月1日から6月30日までの協定書と4月分との相違点については、全ての所属において情報提供を終えている。
- それでは、36協定を提示させていただく。

<協定書手渡し>

(局)

- それでは、協定書の主な変更点について説明させていただく。
 - まず、本庁ブロックについてである。給水課において、4月から量水器業務の見直しに伴い新体制に移行することや、5月には量水器事務所からATC庁舎への移転があることに伴い、期間を4月1日～4月30日と5月1日～6月30日に分けて作成し、必要な変更を行っている。
- その内容についてであるが、まず、4月1日～4月30日の協定書について、量水器事務所の協定書から「量水器の修繕・試験」等の業務を削除し、職員数も併せて見直しを行っている。
- また、量水器業務見直し後の5月以降の協定書については、移転に伴う量水器事務所の業務や職員の移行などを給水課の協定書に追加している。
- また、経理課における5月分の協定について、決算調製事務等による繁忙時期であることから、これまでの実績等も踏まえ、上限時間を80時間とする特別条項付協定とさせていただきたいと考えている。
 - 次に、営業所ブロックについては、5月2日からの事業所統合・再編に伴い、期間を再編前の4月1日～5月1日と再編後の5月2日～6月30日までに分けて作成している。

なお、再編前の協定書については、これまでと考え方を変えることなく作成している。

再編後の協定書についてであるが、それぞれ2箇所の営業所をひとつの「営業グループ」に再編するにあたり、次の6点について変更を行っている。

①「事業所の名称」の項目を東部・西部・南部・北部それぞれの「水道センター 営業グループ」としていること。

②「事業の所在地（電話番号）」の項目については、東部・西部・北部それぞれの「水道センター 維持管理・庶務グループ」と同一にしていること。

③「時間外労働をさせる必要のある具体的な事由」の項目について、新たに設置する「維持管理・庶務グループ」に庶務業務を移管することから、「庶務業務」の文言を削除していること。

④サテライトについては、別途、新規で協定書を作成しており、「時間外労働をさせる必要のある具体的な事由」や「業務の種類」、「延長することができる時間」の項目は全て「営業グループ」と同じとしていること。

⑤「労働者数」の項目であるが、まず、全体の「労働者数」については、「再編後の人員配置予定」の人員数をもとに、現行の管理職のうち、1名をサテライトに、その他を営業グループに割り振る想定で作成していること。

また、「訓練 受付案内」、「局行事等」にかかる「労働者数」については、これまで必要としていた人員数を変えることなく、「営業グループ」と「サテライト」に割り振っている。

⑥なお、南部水道センター営業グループについては、再編が遅れることから、事業の所在地は現田辺営業所とし、庶務業務の工事部門への移管は行わない形で作成していること。

以上、6点である。

・最後に本所の電話番号及びサテライトの電話番号については、未確定の部分もあり、確定次第、あらためて

情報提供をさせていただく。

- 次に、配管ブロックであるが、こちらも営業所ブロックと同様、5月2日からの事業所統合・再編に伴い、期間を再編前の4月1日～5月1日と再編後の5月2日～6月30日までに分けて作成している。

なお、再編前の協定書については、これまでと考え方を変えることなく作成している。

次に、再編後の協定書についてであるが、まず「維持管理・庶務グループ」については従来の「本所」をベースに作成しており、次のとおり4点の変更を行っている。

- ①「事業の名称」の項目は、「維持管理・庶務グループ」とすること。
- ②「業務の種類」の項目は、一体的な業務執行体制の構築及び配水管関係の工事事務の移管に伴い、必要な修正を行っていること。
- ③「時間外労働をさせる必要のある具体的な事由」の項目については、B分室からの給水装置工事以外の業務の移管に伴い、必要となる業務を「具体的な事由」に追記した上で、28年度から実施する「クロスコネクション調査」に対応できるよう、文言を追加していること。また、配水管工事に係る工事事務を「維持管理・庶務グループ」に移管することや、「チーム」を「グループ」と名称変更すること等に伴い、必要な文言の修正を行っている。
- ④「労働者数」の項目について、まず、全体の「労働者数」については、「再編後の人員配置予定」の係員数をもとに、管理職については業務内容に基づき、現行の人数を割り振ることで作成していること。
また、「訓練 受付案内」、「局行事等」の「労働者数」については、これまで必要としていた人員数を変えることなく、B分室から「維持管理・庶務グループ」と「給水装置工事グループ」への異動者数と同じ比率にて按分し、それぞれに割り振っている。
なお、休日にかかる「労働者数」は、一定、人数を絞って見込んでいるが、これまでと算出の考え方を変えることなく人員を見込んでいる。

以上、4点である。

次に、「給水装置工事グループ」であるが、従来のB分室をベースに作成しており、次のとおり4点変更を行っている。

- ①「事業の名称」の項目は、「東部水道センター 給水装置工事グループ」としていること。
- ②「事業の所在地（電話番号）」については、「東部水道センター 維持管理・庶務グループ」と同様としていること。
- ③「業務の種類」及び「時間外労働をさせる必要のある具体的な事由」については、給水装置工事以外の業務や庶務業務を「維持管理・庶務グループ」に移管することに伴い、必要な文言の修正を行っていること。
- ④「労働者数」の項目について、まず、全体の「労働者数」については、「再編後の人員配置予定」の係員数をもとに、管理職については現行の人数を業務内容に基づき、割り振ることで作成していること。
また、「訓練 受付案内」、「局行事等」の「労働者数」については、これまで必要としていた人員数を変えることなく、B分室から「維持管理・庶務グループ」と「給水装置工事グループ」への異動者数と同じ比率にて按分し、それぞれに割り振っている。
なお、「早朝勤務」、「道路占用」、「休日」にかかる「労働者数」のように、一定、人数を絞って見込んでいるものについては、これまでと算出の考え方を変えることなく人員を見込んでいる。

以上、4点である。

最後に、「配水管工事グループ」であるが、従来のA分室をベースに作成しており、次のとおり3点変更を行っている。

- ①「事業の名称」の項目は、「配水管工事グループ」としていること。
- ②「事業の所在地（電話番号）」については、東部・西部・北部については、「水道センター 維持管理・庶務グループ」と同様としていること。
- ③「業務の種類」、「時間外労働をさせる必要のある具体的な事由」及び「労働者数」の項目については、工事事務等を「維持管理・庶務グループ」に移

管することに伴い必要な修正を行っていること。

以上、3点である。

その他は基本的にこれまでどおりの考え方で作成を行っている。

なお、「南部水道センター」については、事業の所在地と事務職に係る文言や人数などの項目について、再編が遅れることを反映した形で作成している。

- 浄水場ブロックについては、特段の変更はなかった。
- なお、人事異動や休職、退職による人数の変更、単なる記載ミス、様式の体裁を整える等の変更については、説明を省略しているので、よろしくお願ひしたい。
- 情報提供の際の主なやりとりについては、特になかった。
- また、4月の人事異動を反映させた協定書については、例年どおり、人事異動後に情報提供をさせていただく。
- 協定書の変更点については、以上説明したとおりである。それでは、労働組合のご意見をうかがいたいと思う。

<協議>

(組合)

- ただいま、協定書の修正点について説明を受けた。
- その上で、5月2日の再編後の配管ブロックに関する維持管理・庶務グループの協定書において、現時点での当局の考え方を確認させて頂きたい点がある。
- 維持管理・庶務グループの協定書の具体的な事由においては、先の水道工事センターの維持保全・緊急修繕チームの協定書を踏襲し「他グループの応援」が記載されている。
- この応援は、2013年3月の36協定締結時に、「断・通水作業の委託化に伴う配水管工事・給水装置チームへの応援」を念頭に、追加されたもので、その後、同年7月には、給水装置チームの委託業者についてほぼ問題がないとの判断から、応援体制を解除、残る配水管工事チームについては継続とし、現在に至っているものである。
- 継続理由は、「職場意見を踏まえ、さらに一定期間検証を行い、応援体制を解除しても不安がないと判断ができるまで」とされていた。
- この点、業者委託が導入され、それなりの期間も経過した現在でも、この応援が必要なのかどうかをお聞かせ願いたい。

(局)

- 平成25年度から委託している分室の断通水作業に関して、断通水作業回数の多いA分室における断通水作業については、本所からの応援体制を考慮した内容の36協定書を締結してきた。
- 今回、4月から断通水業者が変更すること、5月2日から事業所統合・再編に伴い管轄行政区が変更することから、受託者及び局職員が業務に一定習熟できるまでの間、作業管理を柔軟に対応する必要があり、引き続き応援体制を考慮した内容とさせていただきたい。
- なお、応援体制については、一定期間、業務実態を把握した上で、現場の意見を聞きながら応援体制を解消してもよいと判断できた時点まで継続するものとする。

(組合)

- ただ今、4月から断通水業者が変更すること、5月2日から事業所統合・再編に伴い管轄行政区が変更することにより、一定習熟期間での対応を考慮した応援体制の継続と説明を頂いたので、今交渉では、その必要性の議論を突き詰める事はしないが、引き続き局内で、その必要性も含め再検討をお願いしておく。
- 次に、同じく水道センターの協定書の記載方法であるが、事業所の再編・統合に関わり、5月2日以前と、以後の休日労働させる具体的な理由を理解しやすくする為に、先のチームごとの枠組みを基本に作成されており、これはこれで協定書の様式が大幅に変更される移行段階では良い手法だと考えているが、休日の労働回数において、欄外に注釈はされているものの誤解を生みやすい様式でもあると考えている。
- この点についても、今回の、移行期においては、これで良いと考えるが、一定、統合・再編が落ち付いた時点で良いので、誰が見ても誤解のない・わかり易い協定書への変更を検討頂く事をお願いしておく。

- 他の残る修正の申し入れについては、特に問題はないと考え、了解とさせていただく。
- 組合として、協約の修正点に関する事項については以上であるが、5月からは事業所の統合が行われ、大きな機構改革による新庁舎での業務が始まる。特に、配管ブロックの執行体制については、これまでも変則勤務制度の変更も視野に「昼間時の職員の確保」や「他企業の立会対応のOJT」などの課題解決を求めてきた経過もある。
- また、これまでの36協定の締結交渉の場面でも、水道工事センター職員の超過勤務の現状から、結果として制度変更当初の目的である「ゆとり・豊かさ」には結びついていないと指摘をし、改善を求めてきた。
- これらの事を踏まえ、適正な職員の勤務労働条件の確保の観点から、統合・再編にあたり、何点か当局に見解を質しておきたい。
- まず、水道工事センターの超過勤務が恒常に多いことについて、これまでの36協定での交渉などにおいて、何度も指摘をさせていただいているが、事業所統合後についての長時間労働への対策について、どのように考えているのか、お聞かせいただきたい。

(局)

- 5月2日からの事業所統合・再編に伴い、今までの業務についてB分室から申請担当者を含む自営工事及びメータの担当者が、維持管理グループに加わる。さらに、Bセンターの技能職員を4名体制から3名体制に変更することも考えており、平日昼間の人員不足に関する課題については一定解消されるものと考えている。
- また、修繕等の非計画業務については、これまでの緊急修繕チームとして対応するのではなく、業務量に応じた人員で対応することから、計画業務に従事する職員をこれまで以上に確保することが可能となり、さらに効率的な業務執行を行えると考えている。
- なお、今後とも統括会議等において現況業務の見直しも含め、長時間労働の解消に向けて協議していきたい。

(組合)

- 次に、**変形労働時間制の導入に伴い、昼間の人員が少ないとことについて、事業所再編後はどのように人員の確保と業務の遂行を行っていくのかお聞かせいただきたい。**

(局)

- 平日昼間の人員不足の課題については、先に述べたとおり、維持管理グループの発足と、夜間・休日の体制の見直しにより、一定解消されるものと考えている。
- また、今回の統合では、これまでチームごとに業務執行していたものを、維持管理グループとして一体的に運用することで、相互応援が取りやすい業務執行体制を構築するものである。
- 具体的には、修繕等の非計画業務は、これまでの緊急修繕チームとして対応するのではなく、業務量に応じた相互応援体制を維持管理グループ全体で構築することで、普段、計画業務に従事する職員をこれまで以上に確保することができるようになると考えている。

(組合)

- **業務量に応じた相互応援体制と言われたが、現実問題として、統合・再編後も、人員と業務量の関係性は変わっておらず、その状況下で、職場で緊急対応が最優先となれば、日常のこれもまた重要である計画業務に支障が出てのではないかと危惧している。局の考えはどうかお聞かせ願いたい。**

(局)

- 修繕等の非計画業務の従事者は、現在の緊急修繕チームのように、作業内容に関わらず一定の人数を確保するのではなく、当日の勤務状況や作業内容等を踏まえて選定することになる。このため日常の計画業務に従事する職員は、現在よりも効率的に確保できると考えている。なお、現在でも即時対応が必要な非計画業務が発生した場合は維持保全チームからの応援も含めた本所の職員全体で優先的に対処しているところであり、今回の見直しが計画業務に支障を及ぼすものではないと考えている。

(組合)

- **変形労働時間制度導入後から、局側はOJTを行うことによって昼間人員数の確保につながると述べてきたはずであるが、実際はOJTを受けるべき職員がまだ受けていないと聞いている。OJTについて、進捗状況はどうなっているのか。**

(局)

- OJT研修については、昼間平常業務時に他企業体等が施工する日程と研修対象者の勤務日や、夜間立会作業時における研修対象者のシフト勤務日との日程が合わなかつた事などから、結果として実施数が少なくなつた。
- 研修の進捗状況が思わしくないことから、3月から各センターで行っている事業所統合・再編後の業務執行体制についての所属内説明会においても、他企業立会等のOJT研修が円滑に進むよう説明・周知を行つてはいる。今後も引き続き、他企業体等からの立会依頼状況を把握し、担当係長をはじめ所属統括や部門統括と連携を図り、未受講者との日程や業務調整を行いつながら研修を進めてまいりたい。

(組合)

- **変形労働時間制度の夜間・休日の業務について、これまで緊急対応や他企業からの緊急の立会以外は事務所内作業が基本であったが、5月以降は即時対応がとれる体制での一時復旧や管路巡視を行うとあるが、そのほかの業務が入ってくることはあるのか。**

(局)

- 今回の事業所統合・再編においては、従来の業務内容の他に、業務用無線等で即時対応が取れる体制を確保した上で、一次復旧跡の巡視のほか、災害時の重要管路の巡視や他企業工事の立会への同行をお願いするものである。
- それ以外の業務を夜間休日の勤務体制の中で行うことについては、展開が可能かどうかについて今後統括会議の場で改めて協議させていただきたいと考えている。

(組合)

- 今、「一次復旧跡の巡視のほか、災害時の重要管路の巡視や他企業工事の立会への同行をお願いする」とされたが、現時点で、その手順や作業方法は決まっているのか、また、それ以外の業務については「改めて協議」とされているように、現時点では想定されていないと解釈するが、それでよいのか?

(局)

- 一次復旧跡の巡視、災害時の重要管路の巡視については平日昼間の業務として既に実施しているものと同様と考えていただければよい。

他企業施工立会への同行は、超過勤務で業務をする職員に同行するものであり、オールマイティに対応できる職員を育成する一環で、施工立会に関する経験値を増やすため、今回改めてお願いするものである。

シフト内で行う維持業務は基本的に夜間休日業務マニュアルに記載されており、それ以外の業務については、オールマイティな職員の育成の観点も視野に入れて、今後、統括会議の場において、夜間休日の勤務体制の中で実施できるかどうか協議しようと考えている。

(組合)

- **今回事業所統合・再編後の体制について聞かせていただいたが、超過勤務時間数の減や、昼間人員の確保、OJTの進捗など、今回確認したことが守られていないことが判明した場合はどのような対応を行うのか?**

(局)

- 平日昼間の人員不足に関する課題や、効率的な業務執行については一定解消されるものと考えている。こうしたことから、事業所再編・統合後の業務遂行にあたっても、大きな支障はでないと考えている。
- なお、今後とも統括会議等の場で、現在の業務の見直しも含め、長時間労働の解消に向けて協議していきたいと考えているが、万一、運用面で何らかの問題等が生じた場合については、その場において、意見を聞きながら対応方法を検討していきたいと考えている。

(組合)

- ただ今、運用面で何らかの問題が生じた場合は、対応を検討していくと、当局の考えを述べられた。組合として、制度変更の団交申し入れを行つた以降、小委員会を経て、今日までに至つており、課題提起から時間も相当費やしている。
- 組合としては、これまでの業務実態と制度がマッチせず、不都合な部分が職員にしわ寄せとなり、超過勤務や昼間の人員確保のしんどさに表れていると考えている。しかしながら、組合は、これまで適宜、当局の考え方や状

況説明を求めつつ、当局を信頼し対応させて頂いてきた。

- よって、今回も、当局の説明を信じ、統合・再編後の状況を見守る事とするが、万が一、当局の説明通りにならない場合は、速やかに制度変更の交渉を求め、組合員の勤務労働条件の改善に取り組む所存である事を申し述べておく。
- 今回の協定書については、経理課における決算事務に関して、特別条項として5月の上限を80時間とすることを含め、全体の締結を確認する。

(局)

- 4月から6月の36協定及び特別条項付の協定についてご了解いただき、お礼申しあげる。
それでは、所定の事務手続きを行った後、労働基準監督署へ届け出たいと考えているので、よろしくお願ひする。
- 本日の交渉はこれで終了する。

以上