

事務折衝「時差勤務制度導入について」(6/10)

◆当局における時差勤務制度 運用の考え方を確認

◆導入が超過勤務増加に 繋がらぬよう要請

組合は、先の市労連交渉において導入を確認した時差勤務制度について、当局の運用の考え方を確認する為に事務折衝を行い、対象外の職場や制度利用者の半休の取り扱いなどについて協議を行った。

当局からは、全職員を基本としながらも①業務の性質上適用が困難な場合、②必要な体制を確保できない場合等、③公務の運営に支障が生じる場合、を除くとされ、浄水場交替勤務に従事する職員、水道センター維持管理グループの職員、班(チーム)体制で業務に従事する職員がそれにあたるとの考えが示された。また、半休の取り扱いについては、9時15分から17時45分と9時30分から18時の遅出の勤務パターンを選択した場合に調整が必要となり、14時を区切りとして午前半休終了時間、午後半休開始時間を設定すると説明があった。

折衝の最後に、組合から新たに制度導入した事により超過勤務が逆に増える事にならぬよう労働時間管理の徹底を再度要請し、この件について了解することとした。

【交渉要旨】

(当局)

- 只今から「時差勤務制度の導入について」の事務折衝を始める。
- この件については、平成28年5月24日の市労連交渉の場において、時差勤務制度の導入について合意頂いた内容であるが、新たな制度導入の当局における運用について、機関判断の前に確認したいということであったので、本日、この場を開催させていただいたものである。

(組合)

- 今回新たに提案された時差勤務制度導入については、先の市労連交渉以降、当局における運用の考え方を提示するように求め、既に情報提供を頂いている。
- 制度導入については、市労連で確認させて頂いたように新たに全職員を対象とした時差勤務制度の導入ということで、職員個々のニーズに合わせて制度利用が可能であると思われ我々としても有益であると考えている。
- しかしながら、水道局内にも、様々な職場形態・勤務形態が混在しており、一律的に適用すれば、業務に支障をきたす事も予測されまた、申請等の手続き面や実運用で不明な部分もあるので、本日、事前に考え方を確認させて頂く為に事務折衝を求めたものである。
- 先ず、対象職場についてであるが、全職員を基本としながらも①業務の性質上適用が困難な場合、②必要な体制を確保できない場合等、③公務の運営に支障が生じる場合、を除くとされ、浄水場交替勤務に従事する職員、水道センター維持管理グループの職員、班(チーム)体制で業務に従事する職員がそれにあたるとされているが、

(次頁に続く)

班体制で業務に従事する職員とは具体的にどの職場の職員を指すのか? 例えば、水道センターの配水管工事グループや給水装置センターの技能職場、浄水場における交替勤務職場の日勤技能職、保全センターの技能職、その他、採水を行う水質試験所の技術職員はどうか?

(当局)

- 現状で、水道センターの配水管工事グループ、給水装置工事グループの技能職場、浄水場における交替勤務職場の日勤技能職場や、維持担当業務を行う技能職場、施設保全センターなどの技能職場、採水を行う水質試験所の技術職場などについては、複数人で業務を行っている職場であるため、公務の運営に支障が生じると考えられることから、導入は難しいと考えている。

その他の職場についても、基本的には導入できるよう調整を行っていくが、個々の職場の実態に応じた運用を考えている。

(組合)

- 次に、制度利用を行うための申請方法であるが、3ヶ月単位での申請とは聞いているが具体的に手続きはどうするのか?(いつまでに、申請期間、継続時の手法等)

(当局)

- 時差勤務請求書により、原則、3ヶ月単位での申請が都度必要であり、時差勤務開始日の1ヶ月前までに請求する必要がある。なお、初回については、周知後まず希望者は職場に事前に申し出てもらい職場での調整後、申請を行う予定としている。

(組合)

- 休憩時間帯は変更されないと聞いているが、その場合、半休取得時の時間配分はどのように取り扱うのか?

(当局)

- 休憩時間帯は変更せず、半休取得時の時間配分については、就業規程に定めがあるとおり、「3時間15分から4時間30分までの間」で勤務パターンによって必要な調整を行うこととしている。つまり、9時15分から17時45分と9時30分から18時の遅出の勤務パターンを選択した場合に調整が必要となり、14時を区切りとして午前半休終了時間、午後半休開始時間を設定することとしている。

なお、早出のパターンについては「3時間15分から4時間30分までの間」に収まるため、休憩時間開始時を午前半休終了時間、休憩時間終了時を午後半休開始時間とする。

(組合)

- 開庁時間帯におおむね5~8割(職場実態による)以上を確保するよう調整を行うとあるが、これも所属長の判断となるのか?

(当局)

- おおむねの目安として提示させていただいているものであるが、所属長のマネジメントにより、できる限り調整を行い対応したいと考えている

(組合)

- これまで、庁舎管理・労働時間管理の徹底の意味合いから、就業時間と登庁・退庁時間の乖離に着目し労働時間の適正化に繋げてきたが、時差勤務制度が導入されれば、勤務時間前の職員の横で制度利用の職員が働く事となり、職場全体が労働時間に対して曖昧になるのではと危惧している。また、多様な勤務形態となる為に、結果として管理監督者の拘束時間も長くなってしまっては意味がないと考えている。この点、制度導入に際しての当局の労働時間管理の考え方を聞かせていただきたい。

(当局)

- これまで庶務事務システムを利用し、乖離時間などを含めた労働時間の把握を行ってきているところであるが、制度導入に際し、管理者に対して制度の趣旨を勘案し、超過勤務時間の増加等につながらないようより一層の適正な労働時間の管理、コミュニケーションの強化を徹底していきたいと考えているので、よろしくお願ひする。

(組合)

- ただいま、当局より適正な労働時間管理のより一層の徹底を行うとの決意を伺った我々としても、今回の制度導入により、超過勤務時間の増加になる事は絶対にあってはならないと考えている。
- その点も含め所属長のマネジメントを強く求めておく
- 最後になるが、今制度については、浄水場の交替勤務職員をはじめ水道センターの技能職員など多くの職員が業務の性質上、結果として、制度を利用できない不平等な状況となる。これらの職員に対しては使用者として、丁寧な説明を行い、理解を得る様に対応をお願いしておく。
- それでは、この件については、先日、市労連として合意し、単組で確認を行わせて頂いたものである。本日、確認させて頂いた内容については、水労としても合意できるものとして、最終的な回答を行いたい。

(当局)

- 本日の交渉はこれで終了する。

【当局の考え方】

(案)

時差勤務制度について

1 目的

柔軟で多様な勤務形態の選択を可能とすることで、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備し、公務能率の一層の向上とワーク・ライフ・バランスの推進を図る

2 制度概要

- ・申し出のあった職員に対し、時差勤務を実施
- ・ただし、公務運営に支障が生じないよう、局長及び管理監督者のマネジメントにおいて、必要な調整を行う

3 実施時期

平成28年7月1日

4 勤務パターン

- ・従来の勤務時間の前後30分（15分毎）

- | | | |
|--------------|-------------|-------------|
| ① 8:30～17:00 | ②8:45～17:15 | ③9:00～17:30 |
| ④ 9:15～17:45 | ⑤9:30～18:00 | |

- ・コアタイム（全員が勤務する時間帯）は9:30～17:00
- ・開庁時間帯は変更しない

5 対象職員・対象職場

- ・全職員、全職場を基本
- ・業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合を除く
 - 浄水場交替勤務に従事する職員
 - 水道センター維持管理グループの職員
 - 班（チーム）体制で業務に従事する職員

6 その他

目安として、開庁時間帯におおむね5～8割（職場実態による）以上を確保するよう調整を行う