

小委員会「時間外労働及び休日労働について（36協定の締結について）」(6/28)

●36協定(7月～9月分)について締結を確認

●超過勤務・総労働時間の課題として

◆ワーク・ライフ・バランス推進

「時差勤務制度」「ノー残業デー」「ゆう活」

について説明を求める

◆局内の年間超過勤務時間、

有給休暇未消化の状況を確認

組合は、6月28日に当局と7月～9月分の36協定の締結の小委員会交渉を行った。

冒頭、当局より今協定書の変更点として①経理課の予算編成業務等による繁忙期に対応するための特別条項付協定、②水道センター協定書の記載形式の簡略化、③施設保全センターの配水・建築設備維持管理における業務の種類「一般事務等」の具体的な事由の追加の説明があり、組合として協定書の修正については了解とした。

その後、7月より導入される、運用次第では職員の勤務労働条件に影響を及ぼすワーク・ライフ・バランス推進の取り組み（「時差勤務制度」「ノー残業デー」「ゆう活」）について、当局に考え方の説明を求めた。当局からは、『ワーク・ライフ・バランス推進プラン』については、業務を効率的に行い、長時間労働を抑制することで、職員の士気向上、心身の健康の保持増進につながり、最終的には市民サービスの質の向上につながるという意義のもと策定されている、「今年度新たに『時差勤務制度』、『ノー残業デー』を追加し取り組むことで、働き方や仕事の進め方を見直す契機にし、長時間労働の削減につなげていきたい」と説明がされた。組合からは職場でこれらの制度を運用・推進する所属長（管理監督者）の意識が重要と指摘し、研修の充実を求め、時差勤務制度の運用に際して、業務上、利用を制限した職員に対して所属長からの丁寧な対応を要請した。

続いて、2015年度の超過勤務累計と有給休暇残数の情報提供を受け、前年データと比較し、この間の当局の労働



(次頁に続く)

時間短縮に向けた取り組み状況を確認した。

特に超過勤務では変則勤務制度導入以降、水道工事センターの超過勤務が増加傾向にある事や、有給休暇の未消化の問題では、一部の所属の係長に残休暇が多い事を指摘し、所属長のワーク・ライフ・バランス推進に対する意識や日常の取り組み状況を質した。

局からは、局全体として累計超過勤務時間が削減されたことは、一定の成果が出ているとしながらも、長時間労働の職員の割合が増えていること、一部の所属に偏って超過勤務時間が多くなっていることを認め、「今後とも休暇取得状況、超過勤務時間の状況等を職場にヒアリングを実施することで状況を把握しながら、業務の平準化など必要なマネジメントを行っていきたい」、「7月からのワーク・ライフ・バランス推進期間でも、夏季休暇の連続取得推進、年次有給休暇の取得促進などに取り組むこととしており、管理職が率先して休暇を取得することで、休暇が取りやすい雰囲気を醸成していきたい」と回答がされた。

最後に委員長より、施設課をはじめとする各課における有給休暇取得促進を含む、ワーク・ライフ・バランス推進の取り組みについて、当局に対応を強く要請し交渉を終えた。

組合として、引き続き、超過勤務縮減・総労働時間短縮に努力し、ワーク・ライフ・バランスの推進につなげて行くこととする。

〈交渉要旨〉

(局) 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。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、7月1日から9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に写しを情報提供している。また、今回の7月1日から9月30日までの協定書と7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。

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。経理課における9月分の協定について、予算編成業務等による繁忙時期であることから、上限時間を60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、水道センターの協定書の記載方法について、前回の交渉において、わかりやすい協定書にとのご指摘があったように、記載形式を簡略化している。次に、施設保全センターの配水・建築設備維持管理において業務の種類「一般事務等」の具体的な事由を業務に即した形になるよう追加している。なお、営業所ブロックについては、特段の変更はなかった。なお、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、よろしくお願いしたい。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。

(組合) ただいま、協定書の修正点について説明を受けた。今回の大きな変更点は、前回こちらから申し入れた事業所の統合・再編に伴う移行後の書式の簡略化の求めに応じたものであり、結果として以前の記載内容を踏まえたもので、問題はないと考える。ただ、先の交渉において再検討をお願いした「他グループへの応援」については、今回も引き続き記載されており、この間、局内においてどのような取り扱いをされたのかをお聞かせ願いたい。

(局) 維持管理・庶務グループの「他グループへの応援」については、本年4月より断通水業者が、また、5月2日から事業所統合・再編による管轄行政区が変更したことから、一定期間検証を進めてきたところである。この期間を踏まえて、これらによる他グループからの応援は特に必要ないと考えるが、改めて職場に意見を

求めたところ、突発的な事象等に対し、作業管理を柔軟に行えるよう考慮してほしいという意見もあったことから、引き続き応援体制を配慮した内容としたいと考えている。今後とも、現場の意見を聞いていきながら、応援体制を解消してもよいと判断できるまでは継続していくこととする。

(組合) 「他グループからの応援」については、先の交渉において、「受託者及び局職員が業務に一定習熟できるまでの間、柔軟な対応する必要があり」と当局より説明がされたものである。管轄行政区が変更となり、約2か月近くが経過している。組合としては、この課題についても一定判断が出来る時期ではないかと考えている。今回の締結については、このままの内容で了解とするが、次回36協定締結時までに、現場の意見を聞きながら、再度検討作業を行っていただくことを要請しておきたい。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。修正点については、以上であるが、運用次第では職員の勤務労働条件に影響を及ぼす可能性があるワーク・ライフ・バランス推進の様々な取り組みが7月を境に実施されようとしている。「時差勤務制度の実施」については、市労連での確認以降、事務折衝で当局の考え方を聞かせていただき、制度の具体的な適用・適用外をまとめられた「水道センターにおける時差勤務制度の対応」などの情報提供も受けている。ただ、今回新たに取り組もうとされている「ノー残業デーの試行実施」は、昨年も実施された「ゆう活」と同時期のスタートとなり、職場で無理無理な運用にならないか、また、総体的なワーク・ライフ・バランスの推進に繋がるのかどうか、組合としてもその効果に疑問を抱いている。超過勤務命令に密接に関わる、「ゆう活」、「ノー残業デー」の取り組みは、36協定締結以降の管理監督者の責任において実施される事項ではあるが、闇雲にノー残業デーを実施すれば、他の日の超過勤務時間が総じて長くなったり、4時間越えの回数が増えたり、深夜時間帯に業務が及ぶ事も予測され、勤務労働条件を悪化させることにも繋がりかねないと考えている。今一度、市が本年5月に策定した「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」の意義と、具体的な取り組みとしての「時差勤務制度」、「ゆう活」、「ノー残業デー」を推進するにあたっての当局の考えを説明いただきたい。

(局) 「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」については、業務を効率的に行い、長時間労働を抑制することで、職員の士気向上、心身の健康の保持増進につながり、最終的には市民サービスの質の向上につながるという意義のもと策定されている。昨年のゆう活の取り組みについて、取り組み期間の超過勤務時間が減少し、一定の効果があったと考えており、今年度新たに「時差勤務制度」、「ノー残業デー」を追加し取り組むことで、働き方や仕事の進め方を見直す契機にし、長時間労働の削減につなげていきたいと考えている。また、ノー残業デーについては、単に残業しない日を設けるという意図ではなく、「定時に帰るためにはどうすればいいか」という意識を持ち、管理職については早めの判断・指示、スケジュール管理の徹底を行うなど業務の管理に努め、係員においても業務を効率的、計画的に行うことにより、業務の質を高め、超過勤務時間を削減していきたいと考えている。

(組合) 労働組合としても、上部組織である連合が「ワーク・ライフ・バランス社会の早期実現」を重点政策に位置づけ取り組みを強化しており、公務職場であってもそれは例外ではなく、逆に積極的に推進し、他の民間企業の見本にならなければならないと考えている。その為には働き方に対する意識改革も必要であり、特に職場でこれらの制度を運用・推進する際の中心となる所属長の意識が重要であると考えている。推進プランにおいても管理職研修の実施が明記されているが、局内での現時点での研修状況はどのようにになっているのかを教えていただきたい。

(局) 管理職に対しての推進についてであるが、市や局で行う新任課長、係長に対しての研修で、ワーク・ライフ・バランスの推進についての研修を行うこととしている。このほか、夏の職場巡視の意見交換等の場で局部長から管理職に対し、ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて啓発を行っていく予定である。

(組合) 時差勤務制度しかし、ノー残業デーしかし、その実行には所属長のマネジメントが重要であり、長の判断基準、考え方方が大きく違えば、組合員は他の所属と不平等な取り扱いを受ける事に成りかねない。特に、時差勤務制度については、制度推進と公務運営に支障を及ぼさないとの判断のバランスが重要であり、所属長の誤った考え方ひとつで利用が制限されてしまうと考える。その意味では、各課長の意識レベルの統一も必要であると考える。管理監督者に対する研修も重要だが、第三者的に職員課なりが、今後の運用状況を分析し、ワーク・ライフ・バランス推進に際し、助言を行うようなことも必要だと考える。いずれにしろ、時差勤務制度については、明確な説明がないまま、利用制限をされた組合員から不満の声も組合に届いているので、事務折衝でも言わせていただいたが、業務上、やむを得ず利用制限した職員に対しては、所属長自らの丁寧な説明をお願いしておく。また、「ノー残業デー」の試行が終われば、本格実施も当然検討されると考えるが、その前に、組合に対しても、試行状況の分析・検討結果の情報提供をお願いしておく。

(局) 当局としても、「時差勤務制度」、「ノー残業デー」の取り組みについては、今年度からの新たな取り組みであり、制度を定着、成熟させていくためにも導入状況について分析を行い、その結果を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス推進の趣旨に沿った制度になるようにしていきたいと考えているので、よろしくお願いしたい。

(組合) 次に、年間の超過勤務の状況と、有給休暇の取得状況について、局の見解を伺わせていただく。まず、2016年3月末締めでの年間超過勤務累計時間について、全体的には減少傾向であると見られるが、一部の所属で増加傾向も見受けられる。年間累計が多いと考える250時間超で比較すれば、係長では前回13.2%だったものが今回6.4%まで改善されている。しかし、係員では前回の14.0%から逆に16.5%へ悪化している。特に、水道工事センターでは、4水道工事センター係員合計で、同じく250時間超で比較して見ると、前回は28.6%だったものが今回は33.4%と4.8ポイント悪化している。2013年度末から比較すれば11.5ポイントの悪化となっており、変則勤務制度導入以降、超過勤務縮減から逆方向へ進んでいる事が明らかである。また、工務課においても250時間以上の係員は増えており、毎年指摘させていただいているが、人員増が必要ではないかと考える。一方、有給休暇の残日数を見てみると、昨年と比べて未消化者の割合は減少していると判断できるが、ただ、25日超の比較は大差なく、有給休暇を積極的に取得する気がないのか、業務量が多すぎるのかは別途調査が必要ではあるが、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からは逸脱しているのではないかと考えている。特に、施設課の係長が12人のうち25日超の人が7人と、他課と比べれば割合が高く、課長が日常の労務管理を怠っているか、予想以上に業務量が多く、係長に負担がかかっているのにも関わらず人的措置や適切な業務分担の見直しをされていないのではないかと考える。その点、当該の分会長も、協定締結前段の情報提供のやり取りで指摘もされている。この点、施設課長はどのような認識を持って、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組まれているのか、局として説明をいただきたい。

(局) 超過勤務縮減については、当局としてもワーク・ライフ・バランス推進期間での定時退庁の取り組み、超過勤務時間が多くの所属へのヒアリング等の取り組みなどを行ってきたところである。局全体として累計超過勤務時間が削減されたことは、一定の成果が出ていると考えている。しかしながら、ご指摘のとおり長時間労働の職員の割合が増えていること、一部の所属に偏って超過勤務時間が多くなっていることについては認識している。水道工事センターについては、排水設備台帳の更新に伴う現地調査など一過性の要因によるものに加え、西部水道工事センターでの8月の住吉幹線空気弁漏水事故、10月の港区における同時多発漏水事故などが増加の要因になっていると考えている。工務課についてであるが、27年度については、新積算システムの開発、検証などによるものも含まれており、26年度より超過勤務時間は増えている。今後とも所属とのヒアリングを通じ業務の効率化、平準化などの対策をとっていきたいと考えている。有給休暇については、当局として、ワーク・ライフ・バランスの取り組みの一環としての「夏季休暇の連続取得推進」、毎年度実施している労務管理研修において積極的な休暇取得についての意識改革に取り組んでおり、取得率の向上につながっていると考えている。また、施設課係長級の有給休暇の未消化率が高いことについてであるが、27年

度については、水道工事センター建設工事の施工や、サテライト整備工事の設計が輻輳し、特に事業所統合では電話設備の切り替えなどで休日出勤が必要となるなど業務が繁忙であった。所属長が、率先してワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、マネジメントをする必要があるということは、十分認識している。今後とも休暇取得状況、超過勤務時間の状況等を職場にヒアリングを実施することで状況を把握しながら、業務の平準化など必要なマネジメントを行っていきたいと考えている。また、局として7月からのワーク・ライフ・バランス推進期間でも、夏季休暇の連続取得推進、年次有給休暇の取得促進などに取り組むこととしており、管理職が率先して休暇を取得することで、休暇が取りやすい雰囲気を醸成していきたいと考えている。

(組合) ただ今、昨年度の水道工事センター及び工務課についての超過勤務増加の要因は、一定の業務量増や突発的な対応によるものと説明があったが、それらの要因を除いたとしても、他の所属と比較しても高い水準ではないかと考えている。我々としては年間の総労働時間短縮も念頭におき、取り組みを強化しており、現行協約で締結している年間360時間についても、将来的には引き下げていきたいと考えている。その意味では、工務課、水道センターについては、業務量と人員の関係や、業務のあり方、または勤務制度の課題など労使で取り組まなければならない課題はあると考えている。引き続き、超過勤務縮減、総労働時間短縮の様々な取り組みを当局に要請しておきたい。また、施設課の有給休暇未消化についてであるが、事業所の統合・再編関連で非常に繁忙であった事は理解するが、前年も係長の消化率が悪い結果だった事から、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも所属長には連年となったこの事実を重く受け止めて対策をお願いしたいと考える。その上で次年度、改善の兆しが見えない場合は、昨年に調査を要請した「有給休暇の計画的付与」の制度導入協議の申し入れを行いたいと考えているので、その点を踏まえた対応を求めておきたい。最後になるが、5月2日に事業所の統合・再編が行われ、当該の職場は非常に繁忙となっている。特に、新たに発足した給水装置センターは、私たちが予測した通り、これまでの4拠点をひとつにまとめた結果、全職種で、統合前より超過勤務が増えていると報告を受けている。これが、この移行期だけのものかどうかは組合としても見極める必要はあるが、給水装置工事の申請の利便性向上の為に取り組まれた窓口の集約化が、過度な組合員の負担増に繋がってはならないと考えている。引き続き、組合としても事業所の統合・再編後の勤務労働条件に対して、注目している事を申し添え、局に一刻も早い業務の安定化を求めておきたい。

(局) 事業所の統合・再編については、給水装置工事グループに限らず、水道センターとして安定的な業務の運営が行われているか、現場の意見も聞きながら業務実態の把握を行っていきたいと考えている。

(組合) 本日は、36協定締結にあたり、組合員の「ゆとり・ゆたかさ」の向上の目標のために、超過勤務・有給休暇の状況と局のワーク・ライフ・バランスの推進の考え方などを確認させていただいた。我々としても「ワーク・ライフ・バランスの推進」は運動方針の根幹となる政策であり、総労働時間の短縮と共に積極的に進めなければならないと考えている。その意味では、様々な取り組みを実行しようとする事に反対するものではないが、施策推進の為には、キーパーソンとなる所属長のこの課題に対する認識が重要となってくる。これまでの古い概念だけでは、「ワーク・ライフ・バランスの推進」は前進しないと言えるので、推進に向けた所属長のマネジメントが発揮されるよう、管理監督者自身の意識が変わる取り組みをお願いしておく。また、一方で、この様なワーク・ライフ・バランスの取り組みだけでは改善しない、抜本的な人員の問題、勤務制度の問題もあると我々は認識している。現在の残業が多い状況や年次休暇の未消化の課題は、業務量と人員のアンバランスが原因であり、単に職員が働き方の意識を変えただけで改善するものではないと考えている。変則勤務制度の課題は、この間何度も色々な場面で指摘させていただいているが、今回の事業所の統合再編による効果がどの様になるかを見定めていく必要があると我々も考えている。その上で、改善されないと判断すれば、制度変更の議論も再度申し入れていかなければならぬと考えている。その時は誠実な対応をお願いしておきたいと思う。これをもって私からの質問及び要請を終えさせていただく。

(局) 変形労働時間制度については、今回の事業所の統合再編による効果も含め、引き続き業務実態の把握を行うとともに、現行制度での効率的な運用方法、課題について統括会議等で検討していきたいと考えているのでよろしくお願ひしたい。

(組合) 今回の協定書については、経理課における予算編成事務に関して、特別条項として上限を60時間とすることを含め、全体の締結を確認する。なお、先ほど書記長から要請をさせていただいた、施設課をはじめとする各課における有給休暇取得促進を含む、ワーク・ライフ・バランス推進の取り組みについては、あらためて私からも当局に対応を強く要請させていただきたいと思う。

(局) 7月から9月の3ヶ月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。またご指摘のあった、ワーク・ライフ・バランスについてであるが、これまででも鋭意取り組んできたところであるが、本年5月の水道局長による「イクボス宣言」においても、職員のワーク・ライフ・バランスを推進し、多様な働き方を確保するとともに、質の高い市政運営を図ることで、市民サービスの向上を目指すことを宣言したところであり、今後、局全体でその意義等について認識をひとつにしながら、より一層の推進を図ってまいり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。

〈当局周知文書〉「ノー残業デーの試行実施について」

平成28年6月22日

各課(所・場)長様

職員課長

ノー残業デーの試行実施について(通知)

本市では、働きやすい職場環境づくりを実践するため、平成28年3月に「特定事業主行動計画」の改訂、同年5月に「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」を策定し、市長、副市長、所属長によるイクボス宣言を実施するなど、職員のワーク・ライフ・バランスをより一層推進する取組みを行っております。その取組みの一環として、次のとおりノー残業デーの試行実施を行いますので貴所属職員に周知をお願いします。

記

1 取組内容

○ノー残業デー(毎週水曜日及び給料日(期末勤勉手当支給日含む))の試行実施

※毎週のノー残業デーについては、各職場の業務実態に応じて、取り組みやすい曜日に設定(長期にわたり繁忙となることがあらかじめ分かっている場合は、まとめて別の週への振替え)も可能です(変更する場合は6月30日までに職員課まで報告をお願いします)。

※時間当たりの生産性を向上させることで、短時間で成果を挙げ、業務が早く終わった分だけ、自身の生活を充実させる働き方を目指してください。

※管理職においては、早めの判断・指示、スケジュール管理の徹底を行うなど業務の管理に努

め、係員においても、業務を効率的（業務の迅速化・能力開発等）、計画的に遂行し、市民サービスを維持しながら定時退庁を徹底させてください。

※やむを得ず残業する場合は突発、緊急等の場合のみとし、計画的な業務で残業が発生しないようにしてください。

※同一残業デーに時間外勤務が発生している所属は翌日に職員課に別紙様式にて報告し、後日、ヒアリングを行います。

2 期間

平成 28 年 6 月 30 日（木）～8 月 31 日（水）まで

（6 月 30 日の期末勤勉手当支給日から実施してください。）

〈当局周知文書〉「ワーク・ライフ・バランス推進期間」の取組み

「ワーク・ライフ・バランス推進期間」の取組み

1 趣旨

業務の効率化や長時間労働の抑制などを通じて、職員の士気を高め、行政サービスの維持・向上を図るとともに、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、「ワーク・ライフ・バランス推進期間」を設定する。

2 期間

平成 28 年 7 月 1 日（金）～8 月 31 日（水）まで

3 取組内容

①実施期間中は、原則定時退庁とする。

②やむを得ず時間外勤務を行う場合でも、19 時消灯を徹底し、時間外勤務の縮減に繋げる。

※19 時以降に時間外勤務を行う必要がある場合は、翌日の早朝に時間外勤務を行うなど、職員のワーク・ライフ・バランスに留意する。

③夏季休暇の 3 日連続取得、年次有給休暇の取得を促進する。

※各課（所・場）長については、必ず夏季休暇 5 日間のうち、3 日連続で取得をしてください。（取組期間は 9 月 30 日まで）

また、職員の 3 日連続取得の推進のため、協力体制づくりに努めてください。

④ゆう活の局内アナウンスの実施

[推進期間中の取組例]

- ・所属長から所属職員へメッセージの発信
- ・所属長等による職場巡回
- ・休暇取得計画表等を活用した休暇取得
- ・16 時以降に会議時間を設定しない 等

4 実施状況の報告

期間終了後、次の項目について、期間中の各日の実施状況を集計し、人事室からホームページ

により公表します。

※時差勤務を取得している職員も対象とし、定時退庁時間は、承認された時間とします。

①事務室消灯状況※1

②超過勤務実施状況（「19時まで」、「19時超」、「翌朝」ごとに分類し、

それぞれの総人数と総時間数）※2

③19時までに業務が終了できず、超過勤務を行う必要のあった主な理由※3

※1 職員課において、庶務事務システムにて集計を行い、19時以降に超過勤務の実績があった場合、当該所属については「未実施」（19時までに消灯できなかったもの）として分類し、報告します。

※2 職員課において、庶務事務システムにて分類ごとに集計を行い、報告します。

※3 職員課において、庶務事務システムから集計し、該当があった所属にリストを送付しますので、該当日ごとに19時以降に超過勤務をせざるを得なかった（翌朝にまわせなかった）主な理由の報告をお願いします。

5 実施状況報告対象所属

勤務形態及び業務の性質上、水道センター（工事部門）、浄水場及び施設保全センターは報告の対象外とします。

ただし、取組みが可能な職場においては取組みを徹底し、業務の性質上、取組みが困難な職場についても、取組みの趣旨を踏まえ、長時間労働の抑制に努めてください。

6 取り組みにあたっての留意点

- ・労働基準法第34条に基づき、労働時間が8時間を超える場合は労働時間の途中に1時間の休憩を付与しなければなりません。翌朝に時間外労働を命令した場合においても、休憩の付与を徹底してください。
- ・取り組みにあたっては、各所属における36協定上の取扱いにも留意してください。

7 参考

「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」