

小委員会交渉「2016 年度職場改善要求について」(7/20)

◆2016 年度職場要求回答について協議

・職場環境改善に対する

誠実な対応を要求

・異動基準アンケート結果を手渡し

再検討を強く求める

組合は、7 月 20 日に当局と「2016 年度職場改善要求について」の小委員会交渉を行った。

この件は、当局に対して 3 月 22 日に申し入れた「2016 年度産別政策・職場改善要求」の回答が 6 月 6 日にあり、組合として執行委員会で取り扱いを協議、各ブロックで回答内容の検討を行った後、不満な点について再度交渉を行う事としたものである。

交渉の冒頭において組合より、「2016 年度産別政策・職場改善要求」の回答の中で残念ながら一部において前進した回答となっていないことを指摘し、快適な職場環境づくりの取り組みを通じて真に組合員の勤労意欲の向上につながるよう、問題解決に向けた当局の誠実な対応を求めた。

要求項目のひとつである異動基準については、組合員より採用凍結や委託化が進みこれまでの基準に不具合を感じる等の意見を多数受け、昨年末に行ったアンケートの結果を当局に提出し、見直



しの必要性を訴えた。当局からは、「ご意見にあるように技術継承、人材育成に問題があるのであれば、当局のマネジメントで対応しなければならないと考えている」と、本配置換え基準を原則とする回答があり、組合からは「技術継承や人材育成にかかる年数の壁は、マネジメントでは越えられないと考えている」と指摘、強く再検討を要請し、交渉を終えた。

組合として、2016 年度の職場要求については、一旦交渉に区切りをつける事とするが、事業所の統合再編等により、新たな職場環境の課題も浮上してきている事から、新年度の早い段階で、新たに職場要求の意見集約に取り組む事とする。

(次頁に続く)

〈交渉要旨〉

（当 局）

それでは、ただ今から、2016 年度職場改善要求についての交渉を始めさせていただきます。

本件については、3 月 22 日の本交渉において、労働組合から申し入れを受けたところである。6 月 6 日に、現時点での当局の回答をお示ししたところであるが、本日は労働組合からのご意見、ご質問をうかがいたい。

（組 合）

2016 年職場改善要求申し入れに対する回答を受けてきたところであるが、残念ながら一部において前進した回答となっていない。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、さらに福利厚生の実現を確保していくことが、組合員の士気の向上につながり、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、真に組合員の勤労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る。

まず、各職場に関する要求事項の事務スペースについてこれまでも庁舎施設の整備を図り、今後も職場環境のスペース確保等適正な労働条件の確保に努めるとあるが、未だ、事務スペースの狭い所屬があり、車椅子等で自由に行き来できないところが多数ある。限られたスペースではあるが、ハンデを持った職員がいつ異動しても、働きやすい職場環境にするため、机と机の間を自由に移動できる最低限の空間の確保に引き続き努めていただきたい。

次に、職場の空気環境について平成 26 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ところであるが、先日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り、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。

続いて、バイオトイレの清掃についてバイオトイレについては使用した汚れだけでなく、性質上、ガスの発生によりおがくずが舞い上がりトイレが汚れている。使用者も含め清掃を行い清潔に使用したいが、トイレの性質上限界がある。バイオトイレの問題点を改善したものなどがいないのか検討いただきたい。

各職場の要求事項の最後であるが、無人機場の待機室・配水場の休憩室スペースの整備について長居・咲洲配水場の現在の待機場所（休憩場所）は制御機器室内のミニグラ付近に長机と椅子が設置されている。スポットクーラー 2 台、電熱ヒーター 2 台があるが、制御機器室内は、夏の暑いときには 35 度前後、冬は 10 度程度になり、スポットクーラーと電熱ヒーターでは前にいる人にしか効果がなく適切な温度管理とは程遠い状況である。また夏場は湿度も 70%前後になり、気温以上に暑さを感じるうえに、設備の騒音もありゆっくり休憩することができないので、連続した作業のときにレンタルで設置している簡易休憩室（コンテナ）の常設をお願いする。泉尾配水場も書庫で休憩できるようになり少しは環境の改善となったが、スポットクーラーと電熱ヒーターでは適切な温度管理とはいえない。

（当 局）

A T C 庁舎の二酸化炭素濃度については、A T C ビルの構造に依拠するため A T C と調整を行っているとともに、所属（給水課）においてもドアを開けて通気を良くするよう試みているところである。引き続き A T C と連携のう え対策にあたってまいりたい。事務スペースの問題も含め、今後とも働きやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。

バイオトイレについては、水循環式の製品などがあるが、衛生管理上の問題から、故障などのトラブル時に汚水が漏れることのないよう、水洗トイレを設置せず、おがくず式のバイオトイレを導入している。

今後とも、清掃道具を整備し、トイレの使用者も含めて清掃を実施するとともに、施設の利用者にも水を補充するよう協力を依頼することにより、清潔を保ってまいりたい。また、貼紙を掲示するなど利用者に対してトイレを汚さないよう注意喚起に努めてまいりたい。

無人機場の待機室・配水場の休憩室スペースの整備についてであるが、簡易休憩室（コンテナ）を常設する場合、仮設建設物ではなくなるため、建築確認が必要となる。その場合、許可を得るためには、一定の基準を満たした建設物を構築する必要があるため、使用頻度等を考慮すれば、設置することが困難であると考えている。また、簡易休憩室（コンテナ）の設置場所が応急給水車の通行路となっていることから、常設するのは応急給水車の通行スペースの確保の観点からも、好ましくないと考えている。

このようなことから、スポットクーラー、電熱ヒーターを活用することにより、より一層、適正な室温管理に努めてまいりたい。

(組 合)

バイオトイレだが、昨年の職場改善要求でも今の形が一番新しくこれ以上改良したものはないといわれたが、今後より良いものが出たら購入を検討願う。また、長居のトイレが半年くらい前から故障している。クーラー等が故障して暑いというのはわかるが、トイレが故障して使用できないというのはあまり聞いたことがない。トイレの構造上仕方ないかもしれないが、こういったことを踏まえてメンテナンスをきっちりしてもらえば来年から取り下げても良いと考えている。ただ、繰り返しになるが「新しいものが出れば買い替える」「故障すれば直す」ということでお願いする。

次に無人機場での休憩室だが、ここに書かれているようコンテナの設置場所が給水車の通路になっているとかそこまでの使用頻度なのかというような内容だと思うが、書記次長から言ったように部屋の温度が夏は37度、冬は10度、また、湿度は70%と非常に過ごしにくい状況になっている。常時コンテナを置けないならもう少し室温管理をお願いしたい。だっ広い部屋にスポットクーラーと電熱ヒーターでは、適切な室温管理は出来ていないと考えている。泉尾配水場は書庫での休憩となった。部屋で仕切られたところでスポットクーラーや電熱ヒーターを使用すると、長居配水場にくらべてまだましなので泉尾配水場でも困るような部屋が出来ないか検討を願う。

続いて異動基準についてであるが、現行の基準は、制定時に労働組合として合意をしてきたところである。しかしながら、採用凍結や委託化等が進み少人数の職場となっている現状において、職場組合員より、これまでの異動基準に不具合を感じ、日常業務においても負担がかかっていると意見が多数挙がってきた事から状況把握の為に、労働組合として異動基準の見直しについてのアンケートの実施をした。

労働組合から当局に正式にアンケート結果を提出する。

当局において、毎年、経常的な配置換えを行うことで、適材適所の配置や人材育成することなどを目的として配属期間を定めていると回答を受けたが、アンケートの結果を見ると、事務・技術・技能職員、すべての職種で異動基準及び概ね4分の1異動に対して適当と思わないという意見が上回っている。

営業ブロックでは、4分の1の異動については、少人数であるため3年での異動対象となることを突発的に告げられる職員が複数となり、長期的に行う引き継ぎ事項等を短期間で引き継がなければならないため、日常業務を遂行する合間に引継ぎで時間を割かれ、超過勤務とまではなっていないが職場が混乱し組合員に負担がかかっている。当局が目標とする職場の活性化並びに円滑な職場運営を目的とした組織の新陳代謝が、逆に異動を早める現行の異動基準では、制定当時と職員数も職場環境も変化しており、現行の業務を遂行するにあたり組合員に負担が掛かるという意見が多数生じていると考えている。お客さま対応は、業務マニュアルや研修だけでは成り立たないことが多く、また、組合員の業務の負担を減らし安定的な業務遂行させることを考えると、4分の1の異動については変更すべきであると労働組合として判断している。

浄水ブロックについても、現行の異動基準5年で合意をしてきたところであるが、先ほどからあるように制定当時と人員数や職場環境が異なってきたため、専門的な知識や資格を必要とする技能職場では、技術の習得等が厳しい状態になっている。また、職場の5分の1異動を重きにおき行われているので、5年未満の人しかいない職場でも異動が行われている。退職不補充で新採が入らず各職場の人員が減る中、さらに業務委託などで人員削減が行われ、現状どの職場も最低限の人員数の中、職場努力で効率化をはかりながら業務を回している状況であり、組合員に直接負担が掛かっていると統括からも意見を伺っている。

このような状況で今までの技能職の異動基準が浄水場の技能職場にあてはまるとは思えず、職場の技術力を維持しつづけるにはかなり厳しい状況になっている。また、主任制度の変更で業務主任が主担（係員）となり、係員の異動基準になったことにより主担に対しても5分の1異動の中で異動が行われている。業務主任から主担に変更してもその業務を仕切っていくのは主担でありそれぞれが持つ知識や経験で業務を正確で安全に行っている。交替勤務直の主担にしてみれば夜間などには自分の判断で業務をこなさなければいけない状況もあるなど、業務主任の時となら業務の内容は変わっていないのに5分の1異動によってその職場業務の中心となる人材が不在の状況で業務を遂行していくこととなり各職場での組合員に掛かる負担が増大し混乱をきたしている状況である。現状の職場

環境に合わせた技能職の異動基準の見直しの再検討をお願いする。

(当 局)

現在の配置換え基準については、適材適所の配置、人材の育成及び活用、組織の新陳代謝及び活性化、並びに円滑な職場運営を図ることを目的に制定しており、制定時の労働組合との協議結果に沿うように、これまで円滑な実施に努めてきたところである。

当局としては、業務に支障がでないよう事前に各所属にヒアリングを実施し、職員と業務の状況を把握したうえで、柔軟な異動を行っているところである。しかしながら、ご意見にあるように技術継承、人材育成に問題があるのであれば、当局のマネジメントで対応しなければならないと考えている。今後も引き続き、現状の職場実態を見極めたうえで、本配置換え基準を原則としつつ、各職員が職務の級にふさわしい十分な能力を発揮できるような異動を行っていきたいと考えているので、よろしく願いたい。

(組 合)

労働組合としても、技術継承や人材育成については使用者である当局の責任あるマネジメントで対応頂くものだと考えているが、現状の異動基準では、繰り返しとなるが日常業務を行う中で技術の継承をはじめ引き継ぎ等を行う事に時間が割かれることにより、超過勤務とまではなっていないが職場運営において混乱が生じ、そのしわ寄せが組合員の負担となっている。技術継承や人材育成にかかる年数の壁は、マネジメントでは越えられないと考えている。

営業ブロックについては、合同庁舎としてスタートしたばかりで課題整理もあり、異動基準の見直しを同時にするのは時期ではないと考えるが、浄水ブロックについては、組合員の負担を考えると何らかの手立てが必要であり、今のタイミングで異動基準を見直しても問題は生じないと判断している。

浄水についてであるが、再度ブロックで聞いてきていることを伝えておく。去年の4月の異動が終わり、オルグ等で職場の意見として出てきているのが交替勤務職場で主担が中心となってやっているが、月に11回、土日昼夜に関わらず部門管理に電話がかかってきたというような声が上がっている。当局にも伝えたが、回答は「4月にその職場に初めての主担が何人か異動してきたため」であった。そういう状況で、主担が自分で判断できないという時に部門に電話している。それが土日であったり、夜中であったりする。当局には自宅待機制度がないので、何らかの対応をお願いしたい。

次に、以前から職場要求で発言しているが、実務経験5年の専門的な資格がいる職場で、その資格を取ってこれからという時に人事異動で資格を必要としない職場に異動すると、更新時期がきても資格のいない職場なので更新しなくて良いとなる。現異動基準では、また資格のいる職場に異動することもあるのでその時にまた資格を取らせるということである。実務経験がいるような資格なので、その職場で仕事を続ける方が意味のある事と考えている。

また、主担制度が入った異動なので、浄水ブロックの中だが職種が変わっている人が多い。これが理由とは断定できないが、その内の1人が早期退職をした。何か負担があったのではと考えている。

あと、浄水統括担当部長が柴島・庭窪・豊野・保全・水質で意見交換をしたが、個人の意見となるので「民営化や人員・給与カット」はなるべく避けるようにとのことであったが実際は人員問題の意見が結構出ていると聞いている。部長からも、「浄水下は5年周期よりもう少し長くても良い」「5年ですべてのことを習得するのは難しいのでは」といったような意見が出ていていると聞いている。こういったことやアンケートの結果を踏まえて浄水ブロックの職場環境にあわせた異動基準を考えて頂きたい。

今回の要求事項にはあてはまらないが、配管ブロックでは5月に合同庁舎がスタートしたてまもなく3ヶ月が経とうとしている。当初、交渉の中で求めていたものがいまだに整理されていない。収納スペースが足りなくて旧所属に頻繁に取りに行く事もあったが、ようやく職場も落ち着いてきた感じである。過渡期で仕方ない部分もあるが、この間、現場で汗をかいてきた現状があるので、年度途中であるが統合については引き続き柔軟でより丁寧に対応を願う。また、南部の移転が控えているので、今回のような混乱がないようお願いする。

本日は、職場改善要求の小委員会なのでこれ以上の深い協議は考えていないが、労働組合としても、再度アンケート結果を精査することとするが、マネジメントでは解消できない部分もあると考えているので、当局には、この

アンケート結果を真摯に受け止め、組合員が考える課題の解消にむけて、検討いただくよう強く求めておく。

(当 局)

2016 年度職場改善要求について、さまざまご意見があったところであるが、当局としてこれまでも職員が働きやすい環境整備に鋭意取り組んできたところであり、今回、泉尾配水場のトイレ設置など、少しでも環境の改善につながることはできたと考えている。

職員の安全衛生対策・福利厚生を適切に講じ、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。今後とも働きやすい環境整備に取り組んでまいりたいと考えている。

それでは、「2016 年度職場改善要求について」の小委員会交渉はこれで終了する。

以上