

本交渉「2016 年度年末一時金の支給について」(9/27)

小委員会交渉「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)」(9/27)

◆年末一時金の申し入れ及び 賃金カットの即時中止を求める ◆36 協定(10 月～12 月分)の 確認を行う

水労は 9 月 27 日、扇町パークビル共通会議室において「2016 年度年末一時金の支給について」と「時間外労働及び休日労働について」の交渉を行なった。

「2016 年度年末一時金の支給について」の交渉では、先ずは組合より「基準月収の 2.6 月分以上を 12 月 9 日に支給すること」とした申し入れを行い、その後、組合員の生活は、本年 4 月からの「給与制度の総合的見直し」実施に加え、マイナス 2.43% の給与改定に伴う大幅な給与水準の引き下げや「給料月額額の減額措置」の継続実施により、非常に厳しい実態にある事から、『給与削減措置』の即刻中止が必要であると申し入れた。

当局は、「職員の皆様には日夜、本市水道事業の担い手として、自覚と誇りをもって、業務にあたっていただいていることに改めて感謝しているところでございます」と述べるも「当局のおかれている厳しい経営環境を何卒ご理解いただき、引き続き、ご協力をお願いしたい」と、従前からの考えを繰り返すに留まった。

水労は、一時金を含む 2016 年度の給与改定にかかる課題については、引き続き、市労連交渉の場において決着する事とし、交渉を終えた。

続いて行った「時間外労働及び休日労働について」の交渉では、当局から変更点の説明を受けた後、組合より水道センターで起こった、9 月 16 日～17 日における締結内容以上の超過勤務時間命令についての詳細な内容と対応策を質した。

当局からは、先ずは謝罪の言葉があり続いて、「原因としては、当初予定の復旧時間を超えて、お客さまの苦情対応等を行う必要が発生したことから現場を離れることができなかったため、交代要員を配置したものの、即交代できず、結果として限度時間を超えてしまったものである。今後の対策として、こういった緊急突発時には、管理職において作業工程の進捗を十分考慮するとともに、作業状況及び従事者の勤務状況を十分把握し、連絡を密にとることにより、必要に応じて早い段階での応援体制を整えることとする」と回答がされた。

組合からは、「市民対応により発生した状況は理解するも、今一度、この様な突発的な事態になった場合の人的確保の手段の早急な構築と、管理職を中心とした、36 協定に対する認識の再徹底に取り組んで頂くことを要請する」と述べ、続いて夏季休暇の現時点での取得状況と、組合員から非常に繁忙であると声が出ている給水装置グループの超過勤務の状況を確認し交渉を終えた。



(次頁に続く)

【申し入れ書】

2016 年 9 月 27 日

大阪市水道局長
玉 井 得 雄 様

大阪市水道労働組合
執行委員長 中村 寿夫

申 し 入 れ 書

2016 年度 年末一時金の支給について、次のとおり申し入れます。

記

1. 支給額 基準月収の 2.6 月分以上
2. 支給日 2016 年 12 月 9 日(金)

なお、支給方法の改善をはかること。

以 上

「2016 年度年末一時金の支給について」の本交渉(9.27)

【交渉要旨】

(当局)

- ただ今から「2016 年度 年末一時金の支給について」の本交渉を始める。
- この件については、先般、本部書記長を通じ、労働組合から申入れがあるとのことであったので、本日、この場を開催させていただいたものである。
- 労働組合から 2016 年度 年末一時金の申入れをお受けしたい。

<申入書手交(書記長から労政係長へ)>

(組合)

- それでは、書記長から申入れ書を読み上げ申し入れとする。

<申入れ書読み上げ>

(組合)

- 年末一時金についての申し入れ内容は以上である。
- その上で、今年度の年末一時金の申し入れにあたり、何点か付け加えさせていただく。
- 現在、組合員の生活は、本年 4 月からの「給与制度の総合的見直し」実施に加え、マイナス 2.43%の給与改定に伴う大幅な給与水準の引き下げや「給料月額削減措置」の継続実施により、非常に厳しい実態にある。
- こうした幾重もの給与削減により、私たちの賃金は民間水準以下に抑制されており、もはや限界にきている。多くの組合員は、この影響により将来設計の変更を迫られ、特に、若年層や子育て世代に対しては極めて深刻な状況となっている。
- この様な状況から、我々は市労連に結集し、組合員の実質賃金を引き下げている大きな要因である「給料月額

の減額措置」に関して、2015 年確定交渉の中でも、即時終了を再三求めてきた。また、確定交渉終了後においても継続協議とし、今後の財政収支概算（粗い試算）が公表されて以降に小委員会交渉を行い、3 月 17 日には市側に対し「2016 年統一賃金要求」を申し入れ、人件費削減を前提とした市側姿勢を質し、即時終了を強く求めてきた。

- また、我々の賃金に直接的影響を及ぼす職員基本条例に基づく相対評価についても、人事評価制度の目的が人材育成であることから相対評価導入に対しては、本来の趣旨から逸脱しており、市労連交渉の場でも、制度そのものを容認できるものでないと繰り返し指摘してきた。
- 特に、絶対評価点が標準の評価を受けていても、相対化をすることにより下位に位置づけられるなど、職員のモチベーション低下は必至である。
- 当局の一方的な思いで、相対評価結果を勤勉手当に反映することは支給額の差も大きく、生涯賃金にも大きく影響を及ぼすことから、相対評価についても、即時廃止が必要であると考えている。
- さらに 2012 年 8 月の「給与制度改革」により、給料表の水準が大幅に引き下げられ、各級の最高号給に多くの組合員が到達していることから、昇給・昇格改善を含めた、総合的な人事・給与制度の早急な確立も求めてきた。
- 水道局においては、先の技能職給料表の交渉時の折に「主担制度」を導入し、若干の改善は見受けられるが、まだまだ多くの職員が 1 級の最高号級に到達しており、また、主任制度におけるポスト数の削減により、仕事に対するモチベーションも下がる状況で早急な改善が必要である。一方、事務・技術職においても、昨年の勧告により、一部最高号級の引き上げがされたが、満足いくものではなく、更なる検討が必要であると考えている。
- 以上、縷々（るる）申しあげたが、水道局に働く職員は多くの課題を抱え込みながらも、日々、業務に真剣に向き合っている。
- 使用者たる当局においても、これらの課題に対して真剣に向き合って頂く事を強く求めておきたい。
- 最後に、大阪市においては、9 月 21 日に人事委員会勧告が出され、月例給について、本年 4 月時点で 578 円、率にして 0.15%、給与減額措置後では 11,510 円、率にして 2.98%が発表され、本年 578 円の引き上げ、また、特別給についても、0.10 月分の引き上げが示された。
- 一方で、扶養手当の在り方については、国での改定内容を踏まえつつ、民間や他都市の動向も勘案しながら検討することが必要である旨、言及されている。
- 我々としては、月例給のプラスの勧告は、格差こそ小さく不満であるが引き上という意味では、当然の結果として受け止められるものである。ただ、扶養手当の見直しについては、組合員に対する良い影響も悪い影響の両面があり、当局における家族実態や手当の支給状況を考慮すべきだと考えている。
- いずれにせよ、今後、本日申し入れた、2016 年度年末一時金の申し入れと合せて、これらの人事委員勧告に関わる課題は、市労連として団体交渉の場で改めて考え方を示すことになるのでよろしくお願いしたい。

（当局）

- ただ今、労働組合の皆さまから 2016 年度年末一時金の支給についての申し入れがございました。
- 最初に、本市水道事業を取り巻く状況を申し上げますと、今後とも水需要の減少傾向に歯止めがかからない中、経年化した管路の更新、耐震化を、これまで以上のペースで促進していくため多額の事業費を要するなど、今後の経営環境は、極めて厳しい状況になることが予想されています。
- そのような厳しい経営環境を踏まえ、給与カットにつきましては、引き続き職員の皆様のご協力をいただき、実施させていただいているところです。
このような状況にあっても、職員の皆様には日夜、本市水道事業の担い手として、自覚と誇りをもって、業務にあたっていることに改めて感謝しているところでございます。
当局のおかれている厳しい経営環境を何卒ご理解いただき、引き続き、ご協力をお願いしたいと考えております。
- つぎに、相対評価による人事考課制度については、公務能率の向上や執務意欲の向上に向けて、能力と実績に応じた適正な評価を行い、それに伴う処遇の徹底を図ることで、これまで以上に頑張った職員に報いること、ま

た、市民・お客さまの信頼が得られる制度とすることを目的に実施しているものでございます。

今年度からは「基準課業一覧表」と「行動事例」を本格的に実施するなど、制度の客観性及び納得性を、いっそう高めておりますので、何卒ご理解たまわりますようお願い申し上げます。

- また、本年の国の人事院による勧告では、扶養手当について、配偶者を引下げ、子に係る手当額を引き上げる勧告がなされたところです。

先の本市人事委員会の勧告におきましても、国における改定内容を踏まえつつ検討が必要である旨言及されているところです。

- 扶養手当の支給額や昇給・昇格制度のような給与の基本的な体系の部分につきましては、本市全体の改正内容を踏まえつつ、先ほど申し上げました当局の厳しい経営状況も勘案しながら、慎重に検討を重ねていかなければならないと考えております。
- いずれにいたしましても、本日は、申し入れを受けたところであり、申入れの内容については、これまでどおり、市労連交渉の場において、誠実に対応してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。
- 本日の本交渉はこれで終了する。

「時間外労働及び休日労働について」(36 協定 10 月～12 月分)

【交渉要旨】

(当局)

- 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きます。
- 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、10 月1日から12 月31 日までの3か月間の協定期間として提案させていただきます。
- 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、よろしくお願いします。
- なお、新たに締結する36 協定の内容、及び相違点等については、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10 月1日から12 月31 日までの協定書と10 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きます。

<協定書手渡し>

(当局)

- それでは、協定書について説明させていただきます。
- 36 協定の主な変更点であるが、まず、経理課における10 月分の協定について、予算編成業務など繁忙時期であることから、これまでの実績も踏まえて、上限時間を60 時間とする特別条項付き協定とさせていただきたいと考えている。
- 続いて、東部・西部・北部水道センターの協定書に関して、組織改編に伴い、事業名称の区分けを維持管理・庶務グループ、配水管工事グループから、維持管理グループ、配水管工事・庶務グループに様式変更している。
また、先の交渉から検討を要請されていた水道センターの断・通水作業委託に伴う配水管工事グループへの応援体制である「他グループへの応援」については、現場の意見も聞き、解消しても問題ないと判断し、具体的事由から除くよう変更している。
- 営業ブロック、浄水ブロックについては、特段の変更はなかった。

- 退職による人員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。
- 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。
- 今回の修正点については、組合から要請していた水道センターの断・通水作業委託に伴う配水管工事グループへの応援体制である「他グループへの応援」の事由についても、現場の意見も踏まえ除外されており、先に頂いている分会長に対する情報提供結果も特段、再度、確認しておくべき事項もないことから次期協定書の内容については、了解できるものと判断している。
- ただ、この間、水道センターについては、突発的な事故対応等による昼夜を徹した作業に従事した職員も多くおられ、水道局職員の使命から当然ではあるが、やはり組合としても職員の健康面の配慮は当然必要であり、その意味でも、突発時でもこの36協定の遵守は重要であると考え、締結を行ってきた。
- 残念な事に、先週において、至った状況は理解はするが、結果として締結内容以上の超過勤務時間になり、協定違反の事例が水道センターにおいて発生したと報告を受けた。
- まずは、今回の協定違反に到った状況と今後の対応策を伺いたい。

(当局)

- まずは、36協定の限度時間を超えて超過勤務命令を行ったことについて、お詫び申し上げます。申し訳ありませんでした。状況についてですが、9月16日から17日にかけて、西部水道センターで行った緊急突発対応について、3人の職員に対し、36協定の1日の延長できる時間（15時間15分）を超えて超過勤務命令を行った。

原因としては、当初予定の復旧時間を超えて、お客さまの苦情対応等を行う必要が発生したことから現場を離れることができなかったため、交代要員を配置したものの、即交代できず、結果として限度時間を超えてしまったものである。

今後の対策として、こういった緊急突発時には、管理職において作業工程の進捗を十分考慮するとともに、作業状況及び従事者の勤務状況を十分把握し、連絡を密にとることにより、必要に応じて早い段階での応援体制を整えることとする。

また、局内において、36協定遵守の重要性について研修等を通じて徹底を図っていく。

今後とも職員の健康管理を重視しながら、長時間労働の抑制に努め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)

- ただ今、状況説明と今後の対策の考え方を聞かせて頂いた。水道センターは、これまでの交渉において何度も、長時間労働の状況を指摘し、その改善を当局に強く求めてきた。その上、協定違反では、話にならない。
- 使用者として、職員の健康を軽視されているのではないかと勘ぐってしまう。
- 今回は、無事作業を終えられたが、協定違反にあたる時間帯に職員の身に何かあれば、誰が責任を負うのか？
- 特に、これからは、冬場になり、冷え込みもきつく、現場は非常に劣悪な作業環境下となる。その様な中、日常的に超過勤務の多い、センター職員が昼夜を徹して、走り回って作業に当たれば、体に不調を来してもおかしくないと考える。
- 水道局の現場は、突発的な事故に対して迅速に対応し、市民に対する悪い影響は最小限に留める必要があることから、今後もこのような事象は何度も起こり得る。
- 本来、事故の初動時や不測の対応を強いられる時は、緊急呼び出しの応援者が到着するまでは、シフト勤務者

が対応に当たることは、変則勤務導入時にも確認していたはずである。

- 今一度、この様な突発的な事態になった場合の人的確保の手段の早急な構築と、管理職を中心とした、36協定に対する認識の再徹底に取り組んで頂き、不幸な事態を招かぬように強く要請しておく。
- 次に、7月より「時差勤務制度」、「ノー残業デー」等のワークライフバランスの取り組みが推進されているが、現時点での夏季休暇の取得状況を把握されているなら教えて頂きたい。

(当局)

- 夏季休暇については、昨年度に引き続き「ワーク・ライフ・バランス推進期間」の取り組みとして、課長級以上の職員が3日間以上連続しての夏季休暇取得を目標とし、職場が休暇を自発的にとりやすい雰囲気になるよう取り組んでいる。
- 取得状況については、先週末で約79%の方が5日間の夏季休暇を消化している。取得期間は9月末までとなっているため、残日数が多い所属については状況確認しているところである。

(組合)

- 次に、新たに発足した給水装置センターが発足後、どの職種も繁忙で超過勤務も増加し、負担が著しいと聞いているが、局の認識はどうか聞かせて頂きたい。

(当局)

- 給水装置工事グループについてであるが、技術職員の業務については、再編・統合を機に受付方法の見直しを行ったことから、受付窓口の運用面に不慣れな面があり、超過勤務が大幅に増加していたが、7月から業務分担等を見直し、9月からはお客さまの待ち人数を把握しながら受付人数の調整を行うことにより、超過勤務時間の削減に努めているところである。

事務職員の申請業務については、業務に不慣れなことから超過勤務時間が増えているが、業務の習熟とともに超過勤務時間が減少するものと考えている。

技能職員の業務については、効率的に業務を行っていることにより、超過勤務の大幅な増加はないと考えている。

引き続き、効率的に業務が行えるよう取り組んでいきたいと考えているので、よろしく願いたい。

(組合)

- ただ今、当局から給水装置工事グループの説明を頂いたが、組合に対しては、多くの繁忙だとの意見が寄せられており、今後の推移を注視しなければならない職場と考えている。
- 引き続き、当局には超過勤務縮減に向けた努力をお願いし、私からの質問は答えさせて頂く。
- 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の特別条項を含め全体の締結を確認する。

(当局)

- 10月から12月の36協定についてご了解いただき、お礼申しあげる。
先ほども申しましたとおり、今後とも36協定については厳格に遵守してまいりたいのでよろしく願いたい。
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、よろしく願います。
- それでは、これをもって本日の交渉を終了する。

以上