

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）」(12/21)

●36 協定(1 月～3 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

◆局内の夏季休暇の取得結果、 有給休暇取得の状況を確認

◆給水装置グループ・水道センターの 勤務労働条件について局の考えを質す

組合は、12 月 21 日に当局と 1 月～3 月分の 36 協定の締結の小委員会交渉を行った。

交渉では、「夏季休暇」の最終的な取得結果と、11 月末時点での年次有給休暇の取得状況の確認を行い、当局からは、夏季休暇で係長級の未消化者があった事を受け「管理職で未消化にならないよう休暇取得の働きかけを行っていくとともに、夏季休暇取得時期と繁忙期が重なったとしても、計画的に取得できるよう取り組んでいきたい」と回答があり、年次有給休暇については、「適正な労働時間に関する研修のなかで、計画的な休暇取得の取り組みを推進するとともに、休暇取得状況の進み具合が遅い所属に対しても、10 月、11 月に個別で休暇取得の推進を行っている」と説明がされた。

続いて給水装置グループの受付時間変更に関して、職員の超過勤務への影響について当局の考え方を質したところ、「17 時 30 分の直前に窓口に来所された場合には、その処理が時間外になることも考えられるが、件数的には大幅に超過勤務時間が増えることはないと考えている。これまでも業務分担の見直しを行うなど超過勤務時間の縮減に努めてきたところであるが、引き続き効率的に業務が行えるよう、職場内で検討していく」との見解が示された。

最後に、西部水道センターの休日勤務回数増について、分会より意見が出された事を受け、組合として状況を把握する為に、4 水道センターと給水装置グループの職種ごとの休日出勤の状況を情報提供するように当局に要請し、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】

(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、1 月 1 日から 3 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。

(次頁に続く)

- 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1月1日から3月31日までの協定書と1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＞

（当 局）

- それでは、協定書について説明させていただく。
- 36 協定の主な変更点であるが、営業ブロックについて、管内における区民祭り等の開催予定のない東部、西部、南部の各センターについて、休日労働の人数を減じている。
- 本庁ブロック、配管ブロック、浄水ブロックについては、特段の変更はなかった。
- 人事異動、退職等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いいたします。
- また、情報提供の際の主なやりとりについては、特にはなかった。
- 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、協定書について説明を受けた。
- 協定書の変更内容については、特段大きな問題は見当たらないと考えてはいるが、協約締結にあたり、数点、超過勤務・休暇取得状況等の確認と勤務労働条件への影響がある事象について当局に考え方を伺いたい。
- 先ずは、9月の締結交渉の折にも触れたが、今年度の「夏季休暇」の消化状況についてである。情報提供頂いた資料では、概ね、前年度より良い結果となっているが、ごくごく一部で2日以上未消化の方がおられる。
- 特に、総務課と施設課では係長が2日の未消化となっており、ワークライフバランス推進の観点からも問題を残す結果だと考える。「夏季休暇」の制度趣旨やワークライフバランスについては、当然、良く理解されている立場であるから、逆に言えば、それほど、職場が繁忙であるのではないかと考える。
施設課においては、結果として、係員も一人、歩調を合わせるかのように2日の未消化状態となっており、取得したくても、様々な要因から、取れない状況に至っていたのではと推測出来る。
- 今年度の結果について、当局の考え方を聞かせて頂きたい。

（当 局）

- 夏季休暇については、昨年度より取得率が向上しており、ワークライフバランス向上の取り組みの結果であると考えている。引き続き、取り組みをすすめるとともに、特に管理職で未消化にならないよう休暇取得の働きかけを行っていくとともに、夏季休暇取得時期と繁忙期が重なったとしても、計画的に取得できるよう取り組んでいきたい。

（組 合）

- 次に、年休取得の状況であるが、情報提供頂いた11月末時点では、35日超に係員で106人（約8.4%）、課長代理・係長級で45人（約21.5%）、となっている。年次有給休暇が付与される6月を起点とすれば半年が経過しており、有給・夏季休暇をコンスタントに取得するペースからは遅い様に見受けられる。今一度、この時期に、当局に、ワークライフバランスの観点から、休暇取得の推進の取り組みをお願いしておく。

（当 局）

- 休暇取得については、適正な労働時間に関する研修のなかで、計画的な休暇取得の取り組みを推進するとともに、休暇取得状況の進み具合が遅い所属に対しても、10月、11月に個別で休暇取得の推進を行っている。引き続き、取り組みを進めていく考えであるので、よろしくお願いしたい。

(組 合)

- 次に、1月からはじまる「給水装置工事の申込窓口の受付時間の変更について」であるが、これまでの午後3時を5時30分に変更する事により、その影響が事務職・技術職の超過勤務の増加に繋がると危惧している。
- 給水装置グループにおいては、この間、発足以降、繁忙となっていると幾度か指摘し、その改善を求めてきた経過もあり、明らかに、業務量と人員のバランスが崩れるのではないかと考える。
- 局としては、どの様に考えられておられるのかお聞かせ願いたい。

(当 局)

- 受付時間の変更に関しては、現在の9時から15時の受付時間を9時から17時30分に見直すことにより、給水装置工事の申込件数が増えることはないため、トータルの業務量は増えないと考えている。
- しかしながら、17時30分の直前に窓口に来所された場合には、その処理が時間外になることも考えられるが、件数的には大幅に超過勤務時間が増えることはないと考えている。
- これまでも業務分担の見直しを行うなど超過勤務時間の縮減に努めてきたところであるが、引き続き効率的に業務が行えるよう、職場内で検討していく。

(組 合)

- 給水装置グループについては、これまで市域4ヶ所に対応していたものを、1ヶ所に集約したことにより、そのしわ寄せが職員の負担増になっていると組合としては受け止めている。
- 発足以降、様々な効率化の取り組みや職員の努力により、負担軽減の傾向にはあるものの、いまだ、職種によっては他の所属と比較しても超過勤務が多い状況となっている。
- 当局においては、適切な人員配置の検討も含め、引き続き、勤務労働条件の改善に努めて頂く事を要請しておく。
- 最後に、西部水道センターの休日出勤回数についてであるが、先の変更点の情報提供でも少し触れられたようだが、内容的には、中央区を抱えている事情から配水管工事・維持管理とも日曜日に関わる業務が多く、人員のやりくりが厳しくなっているとの事である。
- 中央区を抱える事により、他のセンターより日曜日の作業が多い事は事実なのか、また、事実ならば、人員の配置を含む、勤務労働条件に対する配慮は織り込み済みなのかどうかを聞かせて頂きたい。
- 当然、組合としては、休日出勤回数の増については反対であり、当局にしっかりと対策を求めたいが、「メンバー全員で工夫して対応」とは具体的に、どの様な改善方法なのかを教えて頂きたい。

(当 局)

- 中央区においては、飲食店などが多い繁華街が多数存在するため、お客様からの要望で曜日指定、時間指定など工事の施工時間帯に制約を受ける場合がある。

お客様からの条件により、やむを得ず休日に施工する必要が発生した場合は、36協定において定められている休日労働をさせる必要のある具体的事由により1か月のうち2日の規定に則り、その範囲で人選を行い勤務していただいている。

西部水道センターにおいて、維持管理グループ、配水管工事グループとも、5月以降中央区が管轄となったことにより、土日祝日の休日勤務は他センターに比べ増えている状況にある。

しかしながら、維持管理グループで、仮に、毎土日に勤務が必要となり1勤務に3名勤務することとなった場合、延べ24人必要となるが、現在、西部水道センター維持管理グループの技能職員の人員は50数名であることから、1人月1回休日勤務をしていただいたとしても延べ50数名は確保できることから、人選を工夫すれば対応可能と考えている。

また、配水管工事グループについても8月から実施していた休日勤務が必要となる応急給水訓練が12月初旬で終了したことにより、年度当初と同様に対応していただけるものと考えている。

今後とも職員の健康管理を重視しながら、一部の職員に休日勤務が偏ることがないように対応していきたいと考えているのでよろしくお願いします。

(組 合)

- ただ今、西部水道センターの休日勤務について、現行協約内での対応が可能だとの回答を頂いたが、分会よりこの様な意見が出た限りは、組合としてもその状況を把握し、実態を見分しなければならないと考えている。
- その為の資料として、給水装置グループと 4 水道センターの職種ごとの休日出勤の状況を新たに情報提供して頂く事を求めているので、今後の対応をよろしくお願いします。
- 以上、今回の締結に際しての、私からの質問を終わらせて頂く。

- それでは、協定期間を3か月とする36 協定書について締結を確認する。

(当 局)

- 1月から3月の36 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、よろしくお願いします。

- それでは、これをもって本日の交渉を終了する。

以上