

本交渉「時間外労働及び休日労働について（36協定 4月～6月分）」（3/28）

◆経理課特別条項を含む

4月以降の36協定を確認

◆各所属における

人員見直しについて説明を求める

組合は、3月28日に上本町共通会議室で「時間外労働及び休日労働について（36協定 4月～6月分）」の本交渉を当局と行った。

当局からは、新年度からの協定書の主な変更点として、経理課における4、5月の協定について、決算調整事務等による繁忙時期であることから、これまでの実情等も踏まえ、4月は60時間、5月は80時間を上限とする特別条項付協定とする点と、配管ブロックについて、「ヒートアイランド対策にかかるミスト装置の閉栓処理業務」が28年度でサポート制度の適用期間が終了する事から、具体的な事由から除いている点などの説明がされ、組合からは、経理課の特別条項について、この状況を当たり前のこととせず、引き続き、経理課における超過勤務の縮減に努める事を要請し修正点については了解した。

続いて、超過勤務や休暇取得等の勤務労働条件に影響を及ぼす事項として、当局が4月に実施する各部署の人員の見直しについて、組合から「残る人員体制において勤務労働条件的に、過度な負担増につながらないのかどうか、また、現行の人員体制は、若い世代が不在となっており、技術継承や、他都市との連携などに大きな影を落とし、仕事に対するモチベーションも維持しづらい実態となっている。この様な状況をどう修正されていくのか」と説明を求めた。

当局は、「今回の各所属における人員見直しについてであるが、その多くが暫定配置の見直しによるものであり、労働条件に大きな影響はないと考えている。特に事務係員の配置数については、普通退職者等や所属間人事異動での転出により、大幅な減少となる見込みであるが、新規採用者の確保、育児休業等欠員が生じた場合の臨時的任用職員の採用などで対応することを予定している」と述べ、続いて「今後とも、新規採用者が確保できるよう関係局への働きかけを行うとともに、職員の健康管理等のため、時間外労働の削減に向けて、業務の委託化や効率的な業務執行を検討しながら、職員がやりがいをもって業務に取り組めるような職場づくりに取り組んでまいりたい」と説明された。

また、4月より水道センターで実施される変形労働時間制における夜間休日の勤務体制の見直しに関わり、水道センターの超過勤務の状況に対する当局の認識を確認、最後に4月以降の36協定締結を了解し、交渉を終えた。

【交渉要旨】

(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、今回の36協定についても、4月1日から6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、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、よろしくお願ひする。
- 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写しを情報提供している。
また、今回の4月1日から6月30日までの協定書と4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＞

(局)

- 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。
- まず、本庁ブロックであるが、経理課における4、5月の協定について、決算調製事務等による繁忙時期であることから、これまでの実績等も踏まえ、4月は60時間、5月は80時間を上限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、配管ブロックについてであるが、「ヒートアイランド対策にかかるミスト装置の閉栓処理業務」については、28年度でサポート制度の適用期間が終了するため、具体的な事由から除いている。
- また、営業所ブロックの、東部、西部、南部の各センターについて、管内における区民祭り等の開催を予定しているため、休日労働の人数を変更している。
- 净水ブロックについては、特段の変更はなかった。
- なお、退職等による人数の変更については、説明を省略しているので、よろしくお願ひしたい。
- 情報提供の際の主なやりとりについては、特になかった。

- また、4月の人事異動を反映させた協定書については、例年どおり、人事異動後に情報提供をさせていただく。
- 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)

- 協定書の変更点では、今回、経理課において繁忙を理由とする特別条項付協定の締結を提案されており、組合としても最近の業務実態から一定理解するものではあるが、当局においてはこの状況を当たり前のこととせず、引き続き、経理課における超過勤務の縮減に努めて頂くことをお願いしておきたい。
- その他の変更点については、問題はないと考えている。
- その上で、直接的には勤務労働条件の交渉事項ではないが、状況次第では、他の職員の負担増（労働条件の悪化）につながる可能性のある、人員の見直しについて情報提供を受けたので、改めて、交渉の場で、当局に説明を求めさせて頂く。
- 先に、情報提供を受けた内容は、各ブロック・職種ごとに見れば、净水ブロックでは柴島浄水場で4名・庭窪浄水場で1名の技能職の削減、配水管理ブロックでは、別途2名の事務職員の配置があるものの、給水装置工事

グループで技能職 2 名の暫定配置の解消、クロスコネクションの調査体制の暫定配置の解消では、水道センター各所属計の 8 名と給水課の 1 名の見直しとなっている。

- 営業ブロック事務職では、窓口業務終了に伴う暫定職員の見直しで 12 名、4センター集約による効率的な業務運営による見直しで 19 名、本庁ブロックにおいても、各課の取り組みの積み重ね等により 19 人の削減となっており、それに伴い、来月には多くの事務職員の他部局への異動が予定されていると聞いている。
- その多くは暫定配置の見直しではあるが、今回の大幅な人員の見直しにより、残された職員と業務量のバランスや、職員間の連携が大きく崩れれば、超過勤務の増加や休暇取得に影響を及ぼす事も考えられる。
- また、事務職において、他部局への異動については中堅層を中心と聞き及んでおり、局内の平均年齢が上昇し、業務のノウハウを継承すべき若手不在により、局内において業務に対するやりがいが薄れ、閉塞感が漂う事になりかねないと危惧している。技能職においても長く職員不補充が続き、現行の異動基準と相まって、現場、職員の業務上の負担は増し、モチベーションの維持が難しくなってきており、技術職においても同様で、非常に繁忙な職場が多く見受けられ、ワークライフバランスの取り組みも難しい職場もある。
- この様な観点から、今回の情報提供頂いた各部署の人員見直しは、残る人員体制において勤務労働条件的に、過度な負担増につながらないのかどうか、また、現行の人員体制は、若い世代が不在となっており、技術継承や、他都市との連携などに大きな影を落とし、仕事に対するモチベーションも維持しづらい実態となっている。この様な状況をどう修正していくのか当局の考え方を説明頂きたい。

(局)

- 今回の各所属における人員見直しについてであるが、その多くが暫定配置の見直しによるものであり、労働条件に大きな影響はないと考えている。特に事務係員の配置数については、普通退職者等や所属間人事異動での転出により、大幅な減少となる見込みであるが、新規採用者の確保、育児休業等欠員が生じた場合の臨時的任用職員の採用などで対応することを予定している。
- 今後とも、新規採用者が確保できるよう関係局への働きかけを行うとともに、職員の健康管理等のため、時間外労働の削減に向けて、業務の委託化や効率的な業務執行を検討しながら、職員がやりがいをもって業務に取り組めるような職場づくりに取り組んでまいりたい。

(組合)

- ただ今、今回の見直しは勤務労働条件に大きな影響はないと考えておられると説明がされた。我々も 4 月以降もその様にあってほしいと望んでいる。ただ、今回は多人数の見直しとなっており、我々も、経過を慎重に見守らないといけないと考えている。
- 引き続き、これまでの有給休暇の取得状況や毎月の超過勤務状況の情報提供に合わせ、時には、より細かい分析を行う為に、現行の課単位より小さな区分での情報提供も求める事もあるかもしれないが、その場合は誠実な対応をお願いしておく。
- また、新規採用者が確保できるよう関係局へ働きかけるとの事だが、我々組合としては、技能職員についてもそうあるべきだと考えている。このまま、ずるずると現場で中心となって働いている職員がこれ以上減少すれば、他都市と同様の技術レベルに陥るのはそう遠い時期ではないと考えている。
- 人員の採用は管理運営事項であることは重々承知しているが、あえて苦言として発言をしておく。
- 続いて、4 月より水道センターで変形労働時間制における夜間休日の勤務体制の見直しを行い、技能職については、土曜日を除き、現行の 4 名を 3 名とする情報提供がされた。その理由は、夜間休日回数の減少と、平日昼間の人員の確保とされ、勤務労働条件の改善が主な理由となっており、組合としても理解はしなければならないと考えている。
- ただ、水道センター統合以降のこの課題に対する局内での協議の内容が、組合には見えておらず、この勤務体制変更により、逆に緊急呼び出しの回数が増加するなど、他の弊害が発生するのではないかとの疑問も払しょくできていない。

- 労働組合としては、この間、水道センターの超過勤務の状況から、現行の変則勤務の制度見直しを求めているが、当局は、現行制度は変更せず、統合による制度対象者の拡大などの改善策により、打開させようと取り組まれた。
- ただ、今年度も、超過勤務縮減には繋がっていないように見受けられ、その上に、この見直しとなっている。
- 今一度、当局として、現状の水道工事センター職員の超過勤務の多い状況をどのように分析されているのか、また、今回の見直しが超過勤務縮減を含むゆとり豊かさの充実に対してどれほどの効果をもたらすと考えられておられるのかを聞かせて頂きたい。

(局)

- 水道センターについては、ご質問のとおり超過勤務が多い状況になっていると認識している。これは、臨時の現地調査や市内の系統切替に関連した夜間作業など、個々の業務の必要性により生じているものであるが、局としても超過勤務時間の削減に向けて、これまでも、事業所統合再編に合わせて維持管理グループへの一体化、変形労働勤務の引継時間帯における作業割付、緊急修繕対応の連絡調整要員の集約等の見直しなどにより、効率的な体制づくりに努めてきたところである。引き続き、統括調整会議等で、その効果等も含め一体化による体制の徹底、業務の委託化や効率的な運営方法等を議論しながら、より効率的な業務執行ができるよう取り組んでまいりたい。
- また、今回の変形労働時間制における夜間休日の勤務体制の見直しについては、過年度からの現場出動実績等から見ても、緊急の呼び出し回数が増えたりすることはないと考えており、夜間休日勤務回数が減少することで、勤務労働条件の改善につながると考えている。

(組合)

- 当局より、水道センターの超過勤務について「超過勤務が多い状況」との認識が示された。超過勤務の縮減の取り組みは、労使でしっかりと議論され、同じ認識を持つことが重要であると考えている。
- その意味では、変形労働時間制については、制度導入後、総体的な超過勤務縮減に繋がっていない事や、業務遂行のしづらさなどを指摘し、幾度となく、その制度見直しを含め改善を求めてきた。ただ、現時点でも満足いく内容には至っていない現実がある。
- 今回のシフト見直しによって、どれほどの効果があがるかは、経過を見る事とさせて頂くが、これとは別に、統括調整会議等の場を活用し、所属・現場が同じ意識を持ちながら、ワークライフバランスの取り組み、「ゆとり・豊かさの追求」を、引き続き実行して頂く事を強く要請し、私からの質問は終えさせて頂く。
- 今回の協定書については、経理課における決算事務に関する特別条項を含め、全体の締結を確認する。

(局)

- 4月から6月の36協定及び特別条項付の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。
- それでは、本日の交渉はこれで終了する。

以上