

- ・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）」(3/12)
- ・本交渉「時間外労働及び休日労働について（36協定の締結・4月～6月分）」(3/23)

①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）」(3/12)

◆労働基準監督署臨時調査に伴う 対応報告を受ける ◆再発防止に向け、 労働時間の適正管理について協議

組合は当局と3月12日、西部水道センター倉庫棟会議室で「時間外労働及び休日労働について（36協定の締結）」の小委員会交渉を行った。

この小委員会は、昨年11月に労働基準監督署(以下:労基)からの臨時調査を当局が受け指導票が交付されたことに伴い局内で調査が行われ取りまとめられた「労働基準監督署臨時調査に伴う対応報告」にもとづき協議を行った。

まずは、当局より労基に提出した報告書の内容として、過去2年間で、全体で51,529

件、45,860時間が調査対象となり、うち1,406件、2,278時間を超過勤務として認定し、特にATC庁舎では総務課や経理課、ATC庁舎以外では水質試験所が多い結果になったと説明を受けた。

また、超過勤務申請を行わなかった理由としては、「本日中に実施すべき緊急性がなかったが、業務の区切りが良いところまで行った」「打刻後に急ぎの業務を思い出し業務を行ったが、その後失念していた」「36協定の上限を意識して申請できなかった」などとされた。

今回の調査により新たに超過勤務として遡及して認定した結果、36協定の上限に対して、7所属が月上限を、3所属が年間上限を、1所属が休日勤務回数を超える状況であった事も判明した。

組合からは、二度とこのような事が起こらないように、労働関係の一方の当事者として、「サービス残業撲滅」に向け不退転の決意で臨む覚悟である事を述べた後、報告結果に対する信ぴょう性や局の分析、防止策について聞いた。

申請しなかった理由である「36協定の上限を意識して申請できなかった」に対する局の見解は、「時間外労働に一定の上限を設けているのは労働者保護の観点からであるにも関わらず、労働者である職員が、上限を意識して超過勤務申請を行わないまま業務をするということは、36協定の趣旨である労働者保護になっておらず本末転倒であり、管理監督者は部下職員の業務の進捗状況や超過勤務時間を管理し、36協定を順守していくことは当然の義務

(次頁に続く)



であると考えている」とされた。

また、「自らの能力不足での遅れであり、申請するのがはばかられた」に対しては、「職員に業務を遂行させるにあたり、その作業時間の確保を含めた管理が重要であると当局も認識している。職員の個々の能力に関係なく、時間外にかかる業務については当然超過勤務として取り扱うべきであり、ご指摘のような職場風土とならないよう、努めてまいりたい」とされた。

再発防止策について局は、「これまでも、労務管理に関する研修の実施や、庶務事務システムの退勤打刻管理など、労働時間の管理対策に取り組んできたところではあるが、今回このような事象が発生したという事実を鑑みると、まだ至らないところがあったと考える」とし、「機械警備記録やパソコンログの保存方法や期間の整理、私事在館に対して庁舎管理の観点からの規制方法、自己研鑽のための職場利用のルール作り、より効果的な労働時間に関する研修の実施など、本日いただいたご意見をもとに、当局としてできることを精査し、積極的に対策を実施したいと考えている」と説明された。

交渉の最後に組合より、今回の件は、当局側(管理監督者)に起因するもの、職場風土に起因するもの、労働者側の考え方に起因するものなど理由は様々であると分析するが、「サービス残業は違法行為」である事を再認識し、二度とこのような事がおこらない体制づくり・仕組み作りに労使で取り組む事を要請し交渉を終えた。

(交渉要旨)

(当局 1)

- それでは、ただ今から、時間外労働及び休日労働についての小委員会交渉を始めさせていただく。
- 令和元年 12 月 23 日の本交渉において申し上げた労働基準監督署からの臨時調査を受け、当局において調査を実施し、令和 2 年 1 月 17 日及び 2 月 28 日に労働基準監督署に報告を行った。今回、事前にお渡しした資料をもとに説明を行う。

(当局 2)

- まず、臨時調査を受けた今年の 11 月以降本日まで、A T C 庁舎においては機械警備記録と庶務事務システムの出退勤打刻に相違は発生していない状況である。
- 次に、過去 2 年間の調査であるが、機械警備記録や庶務事務システムの出退勤時刻などで、かい離等が発生している職員に対して、ヒアリングやパソコンのログなどにより、労働時間の有無を確認した。
- その結果、全体で 51,529 件、45,860 時間が調査対象となり、うち 1,406 件、2,278 時間を超過勤務として当局は認定した。
- 各課等の結果については資料に記載しているとおりだが、特に A T C 庁舎では総務課や経理課、A T C 庁舎以外では水質試験所において多くの認定がされている。
- 今回超過勤務として認定されたものについて、なぜ超過勤務申請を行わなかったのか確認したところ、「本日に実施すべき緊急性がなかったが、業務の区切りが良いところまで行った。」「打刻後に急ぎの業務を思い出し業務を行ったが、その後失念していた。」といったものや、あってはならないことだが「36 協定の上限を意識して申請できなかった。」といった理由があった。
- また、業務と認定しなかったかい離の理由としては、通勤混雑緩和や喫煙などの休憩後に退庁したもの、ロッカーなどの私物整理、私的コミュニケーション、自己研鑽といったものが多くあった。
- これらに対しては、適切な超過勤務申請や出退勤打刻、業務でない場合のかい離理由の庶務事務システムへの入力など、管理監督者から当該職員に指導したほか、課内ミーティングやメールなどでの周知を行った。
- 今回の調査により新たに超過勤務として遡及して認定した結果、36 協定の上限に対して、7 所属が月上限を、3 所属が年間上限を、1 所属が休日勤務回数を超える状況であったことが判明した。
- 事前の命令申請がなかったとはいえ、結果として 36 協定を超える時間外労働が発生したことは、使用者として反省しているところである。
- 今回の結果を真摯に受け止め、今後二度とこのような事が起きないように、管理職員の労務管理や職員の労働時間に関する意識の向上など、適正な労働時間の管理に取り組んでいきたいと考えている。

(組合 1)

- ただ今、「労働基準監督署臨時調査に伴う対応報告」にもとづき説明を受けた。
- 結果については、後程、色々な観点で聞かせて頂くが、まずは、今回の事態は、この間局を信じ、局から情報提供される超過勤務や休暇取得のデータに基づき36協定の締結を繰り返してきた労働組合としても、結果として、水道局内においてサービス残業が存在した事実と、その交渉の基礎となるデータが根底から覆される事態に至っている点について大いに反省しなければならないと考えている。
- その上で、二度とこのような事が起こらないように、労働関係の一方の当事者として、「サービス残業撲滅」に向け不退転の決意で臨む覚悟である事をまずは述べておきたい。
- それでは、まずは過去2年間の調査結果についてであるが、集計を見れば、調査対象時間45860時間のうち、最終的に認定されたのは2278時間にとどまっており、職員に対するヒアリングなどを実施し確認されたと説明されたが、非常に過少な認定であるとの印象を受けいる。本当にこの報告結果を信用しても良いものかと悩んでいる。
- 調査に使用されたデータの保存期間から、29年・30年は本人の申告による確認が中心である。令和元年度の認定率から推察すれば、本来はもっと多いと考えるのが妥当ではないかと考えるが、当局の考えはどうか？

(当局 2)

- 今回の調査では、庶務事務システムの出退勤打刻データとの比較で、機械警備記録データを利用しているが、警備記録が存在しない期間については、物理的に庶務事務システムと比較できるデータは無い状況であった。職員本人の記憶によるところのヒアリングのみならず、パソコンに保存しているファイルデータの更新記録や、電子メールの履歴など、必要に応じて確認も行っており、また、労基署にも相談したうえで、できる限りのことを行った調査の結果であると考えている。

(組合 2)

- 乖離が確認された職員に対しては、ヒアリングやパソコンログにて確認とあるが、業務と認定するにあたりパソコンログが確認できない平成31年2月以前分については、業務を実施した証拠として、業務で作成したファイルの保存履歴やメールの送受信履歴を提出するように求められた。調査時点で半年以上が経過しており、すでに更新や削除済みで証拠として示せなかった職員も多かったのではないかと。
- 実際にヒアリング等で「勤務を行ったが、証拠がない」と職員から聞いたようなケースはないのか。もしそう聞いた場合は、どう判断したのか。
- また、考えたくはないが、証拠が示せないなら通勤緩和や、職場コミュニケーション等にしようとして使用者側が誘導もしくは判断したケースはないのか。

(当局 2)

- 調査にあたっては、労基署からの指導内容の趣旨を十分に理解したうえでやっている。当局としても調査結果の報告を労基署に行った後に、認定しなかった時間について、やっぱり労働時間だったといったことはあってはならず、各課長等にも丁寧なヒアリングを行うよう求めていた。具体的には、例えば前後の日に超過勤務を行っていた職員に対しては、その間の日についても超過勤務を行っていたのでは、といったヒアリングも行ったとのことである。物的な証拠が無くても状況証拠により認定できるものは認定しており、「物的な証拠が無いから業務以外のかい離理由に誘導、判断した」ということはない。

(組合 1)

- 突合出来るデータが少ない中、また労基に対する報告期限が迫る中での出来る限りの調査を行った上での報告結果である事は、組合としても理解はするが、今後のこのような事象に対する対応や、適正な労働時間管理の継続的な取り組みを進める観点などからも、今後は、PCのシステム更新やサーバーの更新などに際しても、過去2年間のログの保管やセキュリティ記録の保存を意識して行う必要があるのではないかと考える。
- 次に、各所属の状況であるが、総務部系では総務課・経理課の認定時間が多いが、これは業務量と人員のアンバランスが原因ではないのか？ 局の考えを聞かせてほしい。

(当局 2)

- 総務、経理両課の認定結果を分析したところ、特定職員に対して多くの超過勤務の認定が行われており、特定の職員に負荷がかかっていることは否めない状況である。当局においては限られた人員を効率よく配置しているところであり、総務課、経理課については、必要な業務の精査や、他の職員への負荷の分散などにより対応できるものと考えている。

(組合 1)

- 経理については、業務の性格上、特別条項までも結んだ上で、並行して業務の精査や業務の分散を組合としてお願いしてきたが、結果として、所属長において何も取り組まれていなかったという事であり、非常に残念に思う。管理職に対して、部下に対する甘えを許さず、今一度、超過勤務は命令である事の認識を叩き込む必要があるのではと考える。
- 一方、工務系は相対的に認定率が抑えられているとの印象を受けるが、特に工務課は 2061 件の調査件数のうち 1 件のみの認定となっており、この結果は真実を映し出しているものなのかと素朴な疑問がわく。この 2000 時間を超える乖離時間の理由は何とヒアリングで答えられているのか？

(当局 2)

- 工務課においてヒアリングを行ったところ、「机やロッカーの整理」、「通勤時の混雑回避」、「個人的な会合への時間調整」、「私的コミュニケーション」、「忘れ物を取りに戻った」とのことであった。そのほか、職員個人の知識向上や自己研鑽のために職場にある資料などを使って勉強を行った、といった内容も聞いている。

(組合 1)

- 回答であった「通勤時の混雑回避」については、一定の合理的な理由に聞こえるが、過度な通勤混雑緩和であれば、庁舎管理の点からも課題は残るし、PC を使わない業務を行う可能性も否定できない。一定時間を超えるような混雑回避には規制が必要ではないかと考える。
- また、「職員個人の知識向上や自己研鑽」などの理由についても、円滑な業務遂行を目的としているものなら、本来は業務として位置付けるものであると考える。これを認めれば、同一職場で業務を行っているものと自己研鑽を行っているものが混在し、労働時間管理が難しくなることになる。この理由については、自宅に戻ってから行ってもらうのが筋だとは考えるが、局として容認するとするならば、上司への許可申請制度を導入し、後日、管理監督者が PC のログを確認するなどの対策は必要ではないかと考える。

(組合 2)

- 書記長からも発言があったが、工務部系の認定率は低いように感じる。今回の調査は、局側ができる限りの調査を行ったとのことであるので、信用することとする。
- 今後、出勤打刻や警備カードの履歴確認を厳しく行えば、今回のような乖離は発生しないにしても、一方で、この先、認定率の低かった職場において、超勤時間が特段の理由なしに増加するようなことがあれば、これまではサービス残業ありきでやってきたのではないかと疑念がわく。
- そのようなことの無いよう、適正な人員確保や、偏りのない業務分担などの管理を、決算処理や市会対応など繁忙期を迎える今からしっかりと管理してほしい。

(組合 1)

- 次に ATC 庁舎以外の所属では、水質試験所の認定率が高いが、その原因は何か？また、水道センターや、浄水場、特に水道センターでは調査対象時間が多いにも関わらず認定率 0%が並んでいるが、乖離の理由はどのようなものとなっているのか？

(当局 2)

- 水質試験所においては業務の性質上、水質機器の作動停止を見届ける必要があったものや、当該業務が本日中や翌日までという期限がない業務であったといったことから、超過勤務の申請を行わなかった、といった理由が多くあった。
- 水道センターの乖離理由についても確認したが、主な理由は通勤時間帯の混雑緩和が最も多くあり、あとは私的コミュニケーション、机やロッカー整理などが見受けられた。

(組合 1)

- 水質試験所における業務の性質上と言うならば、業務である自覚、すなわち労働時間である事の認識を持たせる必要がある。期限がない業務であっても、時間外になってしまう事は、日々の仕事上の都合で十二分に起こりえる。「期限がない業務」や「緊急性のない業務」であっても、業務上の他の要因とあいまって、時間外の勤務に至った場合は超過勤務の取り扱いをするように強い指導が必要と考える。
- また、ここでも通勤時間帯の混雑緩和や私的コミュニケーションが理由としてあげられている。混雑緩和については、先ほど述べたが、私的コミュニケーションについては、職員間で、業務が終わってから、生活上の悩みを聞くことなどの相談にのることは必要ではあるし、コミュニケーションを取ることも重要だと考える。ただ、業務を行った事の隠れ蓑にされてはいけないので、抜き打ちのPCログの確認は必要だと考える。

(組合 2)

- 今回の調査報告で、豊野浄水場では5名の職員を対象に71件が超過勤務と認定されており、それにより36協定の上限も、月上限10件、年上限2件の超過が発生しているが、この中には昨年4月以降の豊野浄水場、楠葉取水場耐震工事に関わる庶務係員の業務は含まれているのか。

(当局 2)

- 豊野浄水場の今回の認定については、ほとんどが庶務の係長及び係員であった。

(組合 2)

- 当時、豊野浄水場庶務係では病気休職者による欠員もあり、過度な超過勤務が発生していると組合員からの相談を受けており、当局に対しては超過勤務の減少、業務改善を求めると同時に、サービス残業が発生していないかの確認も行っていたが、サービス残業の実態はないとの返答を受けていた。

しかし、今回の調査結果を受け、当時、サービス残業に対して適切な調査が行われていなかったとの認識をもっている。

(当局 2)

- 豊野浄水場の事務職員については、大規模工事の影響や病気休職者が出たことなどにより、今年度の超過勤務が増加している状況にあった。豊野浄水場に対しては現状分析や対応策などを求め、業務の効率化や他の担当による代行、臨時的任用職員の配置などにより、状況が是正されたと聞いていた。しかし、今回の調査により、超過勤務申請を行わないまま業務をしていたことが判明し、こういった事実を把握できなかったことは、管理監督者を含め、当局としても大いに反省しているところであり、改めてお詫び申し上げる。

(組合 1)

- 当局として反省をしているとの弁であるが、当該の豊野浄水場長におかれては、本当にこの件で反省をされているのでしょうか?今回、労基の臨時調査によりこの様な状況に至っているが、豊野浄水場においては、組合からのサービス残業の指摘を真摯に受け止め対応されていたならば、早い段階で是正する事は可能であった。
- 労働組合としても非常に残念に思うし、この様な課長の下では、適正な労働時間管理は難しいと言わざるを得ないと考えます。
- 以後、しっかりと反省をして頂き、適正な労働時間の管理に努めて頂く事と、労働組合からの意見にも耳を傾けて頂く事をお願いしておく。
- 次に、超過勤務申請を行わなかった理由に対しての局見解を伺いたい。理由として「打刻後に急ぎの業務を思い出し業務を行った」とあるが、これは非常に苦しい言い訳に聞こえるが、本来は、打刻後に上司に業務を命じられたか、超過勤務を抑制する事が課題とされていたために、超過勤務の取り扱いをしたくても申告しなかった、できなかったと受け止める方が妥当ではないのか?

(当局 2)

- 打刻後に行った業務として、主なものは資料作成であり、多くの理由としては、例えば予算要求資料など業務時間内に作成を終え、退勤打刻を行った後に修正に気づいたが、当日中に修正を完了させないといけない特段の理由もないことから、超過勤務申請を行わず、退庁時にもOTR打刻を行わないまま帰ったものが見受けられた。また、同一職員により繰り返し行われていることも確認しており、職員の本日中に行う必要性が無いとの認識や、

管理監督者のコミュニケーション不足などが原因であったと考えている。

(組合 1)

- 「36 協定の上限を意識して申請できなかった」に対する局の見解を伺いたい。

(当局 2)

- 36 協定の上限を意識して申請しなかった事については、当局としても遺憾に思うところである。時間外労働に一定の上限を設けているのは労働者保護の観点からであるにも関わらず、労働者である職員が、上限を意識して超過勤務申請を行わないまま業務をするということは、36 協定の趣旨である労働者保護になっておらず本末転倒であり、管理監督者は部下職員の業務の進捗状況や超過勤務時間を管理し、36 協定を順守していくことは当然の義務であると考えている。

(組合 1)

- 「自らの能力不足での遅れであり、申請するのがはばかられた」に対しては、本来、適材適所を判断し、本人の能力を見極め業務指示するのは管理職の役目であり、本人の能力向上の為に、少し高めハードルの業務遂行を命じた場合は、作業時間の確保を含めた管理職のマネジメントこそが重要である。自らの能力不足言わせる職場風土が問題と考えるが、局の考えは？

(当局 2)

- 「自らの能力不足での遅れであり、申請するのがはばかられた」といったものについては、職員に業務を遂行させるにあたり、その作業時間の確保を含めた管理が重要であると当局も認識している。職員の個々の能力に関係なく、時間外にかかる業務については当然超過勤務として取り扱うべきであり、ご指摘のような職場風土とならないよう、努めてまいりたい。

(組合 1)

- ただ今、報告書に対していくつかの質問をさせて頂いたが、残る様々なデータと職員に対するヒアリングから道引き出したものであり、おのずと報告結果には限界があると認識もしているが、職場で行われていた事実を完璧に表しているかと言えば、そうではないと思う。
- ただ、2278 時間・概算で 659 万円にも及ぶ超過勤務手当追加支払いを発生させた事実だけでも十分に労使で反省すべき事象であると考えている。
- 再度、この様な事態にならないように、対策こそが重要であると認識している。
- 今後の労働時間管理への対応として、管理職の労務管理能力や職員の労働時間に関する意識の向上のための局内研修を行うと記載されているが、それだけではやはり不十分であるとする。
- ただ今、何点か補足的に組合の考え方も述べたが、研修のみにとどまらず、職員課が主体となって、定期的なパソコンのログを使つての抜き打ち検査や定期的な PC ログ及び警備会社のセキュリティカードの記録の保存なども必要であるとは考える。
- 当局も承知されていると思うが、厚生労働省においても 2003 年に「賃金不払い残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を策定し、労使取り組むべき具体策を示している。
- その上、2017 年には「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を公表、2019 年 4 月からは管理監督者の労働時間の把握までもが義務化され、労働時間の適正管理の課題は、働き方改革の中心となっている。
- 指針には、労使に求められる役割として、「労使は各々が果たすべき役割を十分認識するとともに、労働時間管理の適正化と賃金不払い残業の解消の為に主体的に取り組むことが求められる」と謳われ、使用者には、労働時間を適正に管理する責務を有しており、賃金不払い残業が生じないよう適正に労働時間を管理しなければならないとし、労働組合には、チェック機能を発揮し、主体的に賃金不払い残業の解消に努力するとともに、使用者が講ずる措置に積極的に協力する事が求められるとされている。
- また、賃金不払い残業の解消を図るための検討は、労使双方がよく話し合い、十分な理解と協力の下に、行われることが重要であり、労使が協力して取り組む体制を発揮することが望ましいとされ、労使で取り組むべき事例まで示されている。

- この事からも、組合も冒頭反省しなければならないと述べたが、二度とこのような事態に至らないように、労使が協力し、アクションを起こさなければならないと考えている。
- 本日は、小委員会でもあり、何か具体的な案を労使で決定するまでには時間がないが、月末に予定されている36協定締結団交の際には、労使で協議を行い、協定締結とあわせて当局からあらためて今後の表明をしてもらいたいと考えている。

(当局 2)

- さきほど書記長から、対策こそが重要であるとのこと意見をいただいた。当局はこれまでも、労務管理に関する研修の実施や、庶務事務システムの退勤打刻管理など、労働時間の管理対策に取り組んできたところではあるが、今回このような事象が発生したという事実を鑑みると、まだ至らないところがあったと考える。
- 機械警備記録やパソコンログの保存方法や期間の整理、私事在館に対して庁舎管理の観点からの規制方法、自己研鑽のための職場利用のルール作り、より効果的な労働時間に関する研修の実施など、本日いただいたご意見をもとに、当局としてできることを精査し、積極的に対策を実施したいと考えている。

(組合 1)

- 最後に、月末に控えている36協定の締結についてであるが、報告資料にもあるように、今回の措置により、協定違反となっている所属がいくつかある。次年度の36協定の中身について、特別条項も含め、これまで通りの内容で問題はないのかを伺いたい。

(当局 2)

- 今回、労基署からの指導票の趣旨から、局内の全課長・所長・場長に労働時間の管理の徹底について伝えただけ、過去2年間の調査報告を提出させ、その中で超過勤務を認定した所属には、原因分析やそれに伴う再発防止策も合わせて報告させ、各所属においてすでに対応しているところである。また、36協定の上限を超えた所属の課長等に対しては、協定の上限を超えることとなった状況・原因を職員ごとに詳細に分析させ、再発防止策を報告させているところである。
- 次年度の36協定について、まず経理課であるが、決算整理期間の5月に対する特別条項の懸念があるが、令和元年5月に関しては今回の調査の結果、特別条項の上限内に収まっており、特段の変更等は必要ないと考えている。
- ただし、予算要求時期の9月・10月については、特別条項の上限60時間を超えるものが多くあり、この時期については、来年度の業務状況によるが、上限の引き上げが必要となる可能性があると考えている。
- 年間の上限については、令和元年度において経理課で1名が超過する結果となっているが、今後、業務の平準化等の効率的な運用を行うことにより対応できると考えている。
- 経理課以外の所属については、今回の労基署調査以降の状況を見る限り、月の上限を超える状況はなく、これまで通りの協定の範囲内で対応できると考えている。

(組合 1)

- ただ今、組合より縷々申し上げたが、常日頃からコンプライアンスを標榜する当局である。今回の件は、当局側(管理監督者)に起因するもの、職場風土に起因するもの、労働者側の考え方に起因するものなど理由は様々であると分析するが、「サービス残業は違法行為」である事を再認識し、二度とこのような事がおこらない体制づくり・仕組み作りに労使で取り組む事を要請し、本日の交渉を終えたい。

(当局 1)

- 本日は労働組合から様々な意見をいただいた。昨今、ワーク・ライフ・バランスによる長時間労働の是正に取り組んでいる中で、サービス残業を発生させない環境を、労使一体となって作っていくことが重要であると思う。最後に繰り返すにはなるが、今回の調査結果を真摯に受け止めて、同じ事を繰り返さないよう取り組んでいかなければいけないと考えている。本日の小委員会交渉はこれで終了する。

以上

（当局）

◆労働時間の適正管理に向け 決意を表明

（組合）

◆再発防止に向けた 対策の取り組みを強く要請

組合は当局と3月23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協定の締結・4月～6月分）」の本交渉を行った。

交渉の冒頭、総務部長より昨年の労働基準監督署による臨時調査に関して、「職員自身の労働時間に対する理解不足や退勤打刻後も業務を行う職場風土のみならず、管理監督者における業務の進捗管理や意思疎通の不足、サービス残業に対する意識の低さや部下職員への指導不足といった、様々な解決しなければならない問題点が露呈したものととらえている。使用者である



当局には、適正に労働時間を管理する責任があることを肝に銘じ、今後は二度とこのようなことを発生させないという強い決意のもと、問題解決に取り組んでまいりたい」と決意が述べられた。

委員長からは、「使用者が、労働時間を適切に把握し記録する事は義務であり、サービス残業は違法行為である。コンプライアンスの観点のもとより、働き方改革を推し進める観点からも労働時間を適切に管理し把握する事は重要であり、労務管理の基本の基である。機械警備記録・パソコンログの保存方法や期間の整理、私事室に対して庁舎管理の観点からの規制方法、自己研鑽のための職場利用のルール作り、より効果的な労働時間に関する研修の実施などの具体的で積極的な対策を講じて頂き、二度とこの様な事が起こらないように取り組んで頂く事を強く要請しておく」と述べた。

その後、4月から6月の36協定について、変更点や経理課における今後の超過勤務の状況、新型コロナウイルス感染症の影響と有給休暇の取得促進などの協議を行い、締結を確認し交渉を終えた。

（交渉要旨）

（当局1）

○ 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が、まず、昨年の労働基準監督署による臨時調査に関して、総務部長から調査結果と当局における今後について申し上げる。

（当局2）

○ 先日の小委員会交渉において説明を行ったところであるが、昨年の労働基準監督署からの臨時調査を受け、当局において過去2年間の調査を実施した結果、1,406件、2,278時間を新たに超過勤務として認定した。

- これらを遡って認定したことから、7所属において36協定の上限を超える状況であったことが判明した。労使で確認して締結した36協定を、結果として逸脱したことにに関して、使用者として反省するところである。
- 今回の調査では、職員自身の労働時間に対する理解不足や退勤打刻後も業務を行う職場風土のみならず、管理監督者における業務の進捗管理や意思疎通の不足、サービス残業に対する意識の低さや部下職員への指導不足といった、様々な解決しなければならない問題点が露呈したものととらえている。
- 使用者である当局には、適正に労働時間を管理する責任があることを肝に銘じ、今後は二度とこのようなことを発生させないという強い決意のもと、問題解決に取り組んでまいりたい。

(組合 1)

- **ただいま総務部長より、今回の労働基準監督署による臨時調査に関わり、当局の決意が述べられた。言うまでもないが、使用者が、労働時間を適切に把握し記録する事は義務であり、サービス残業は違法行為である。**
- **コンプライアンスの観点はもとより、働き方改革を押し進める観点からも労働時間を適切に管理し把握する事は重要であり、労務管理の基本の基である。**
- **先の小委員会交渉において書記長より指摘させて頂いたが、機械警備記録・パソコンログの保存方法や期間の整理、私事在館に対して庁舎管理の観点からの規制方法、自己研鑽のための職場利用のルール作り、より効果的な労働時間に関する研修の実施などの具体的で積極的な対策を講じて頂き、二度とこの様な事が起こらないように取り組んで頂く事を強く要請しておく。**
- **それでは本来の36協定締結の交渉に移らせていただく。**

(当局 1)

- 協定期間については、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、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 >

(当局 1)

- それでは、協定書について説明させていただく。
- まずは、1年間の法定労働時間を超える時間数については、1年間の所定労働日数が昨年の240日から243日となったため、昨年の300時間から299時間15分に変更している。
- 1カ月の法定労働時間を超える時間数については、昨年までは期間ごとに設定していたが、今年度は年間で最も所定勤務日数が少ない2月をもとに、年間通して40時間30分としている。
- 次に各ブロックの変更点に移らせてもらう。まずは、本庁ブロックであるが、経理課における5月分の協定について、決算調製事務等による繁忙期であることから、これまでの実績を踏まえ、例年どおり、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、営業ブロックについてであるが、一部のセンターについて、区民まつりの開催に備え、休日労働の人数を変更している。
- 次に、浄水ブロックであるが、柴島浄水場運転の時間外労働及び休日労働について、浄水管理室の取浄送水作業、いわゆる交替勤務Bにおいて、「交替勤務者が休務した時の代務」との項目を設けていた。しかし交替勤務Bにおけるこの項目は、災害異常時等の緊急対応を想定したものであり、災害時には事後の届け出により対応が可能であるため、今回、関連する部分について削除及び修正をしている。
- 配管ブロックについては特段の変更はない。
- また、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願いたい。
- 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 2)

- まずは、協定書の修正点についてであるが、事前に情報提供も受けており、特段の問題はないと考えている。
- 次に、経理課の特別条項について、5月 は 80 時間を上限とするとされているが、今回の労働時間の調査報告結果から、年間を通して、協約締結に関わる修正などの可能性はあるのかを聞かせて頂きたい。

(当局 3)

- 経理課においては決算整理期間の5月に80時間の特別条項を設けているが、今回の労基署調査により遡及して認定した結果を見ても、令和元年5月は特別条項の上限内に収まっており、特段の変更等は必要ないと考えている。
- ただし、予算要求時期の9月・10月については、特別条項の上限60時間を超えるものが多くあり、この時期については、来年度の業務状況によるが、上限の引き上げが必要となる可能性があると考えおり、その際には協議をお願いしたい。
- 年間の上限については、令和元年度において1名が超過する結果となっているが、来年度については業務の平準化や効率化により対応できると考えている。

(組合 2)

- 予算要求時期については、再度、特別条項の可能性があると回答である。当局には、引き続き、特別条項を結ばずに済む手立ても検討頂き、無理な場合は、特別条項の協議に応じたいと考える。
- 次に、勤務労働条件に関わる事項として、有給休暇の取得状況についてであるが、情報提供を頂いた資料を見ると、残日数30日以上の割合において20%を超えているのが、係員で経営改革課、豊野浄水場、課長代理級・係長級で経営改革課、工務課、施設課、東部水道センター、西部水道センター、豊野浄水場、施設保全センターとなっている。
- 特に、模範となる管理職には、「年次休暇の計画的な取得の促進に努めてください」と記載されているにも関わらず、2月末段階で昨年より悪化している結果を残念に思う。
- 今後は、新型コロナウイルス感染症の影響から、残務整理などによる繁忙から思うように有給休暇を取得する事が難しくなる可能性もあり、取得推進が難しくなるのではないかと思う。
- 当局として、2月段階の年休取得状況をどの様に考えているのか?

(当局 3)

- 有給休暇の取得状況であるが、まず、局全体としては残日数30日以上の割合が2月末時点で16%となっており、昨年度の21%に比べると積極的に取得できていると考えている。
- また現時点では、新型コロナウイルス感染症の影響は大きく出ていないが、今後の状況により、取得が難しくなる事も考えられる。そういった状況において、ご指摘のように一部の職場では、未だに残日数30日以上の割合が20%を超えており、さらに昨年度より悪化している職場も見受けられる。これらの職場に対しては、昨今の働き方改革推進のため、労基法改正により年次有給休暇の時季指定を導入している趣旨を改めて理解し、各課長等のマネジメントのもと完全取得できるよう、積極的に働きかけていく。

(組合 2)

- 新型コロナウイルス感染症の影響から年休取得の推進や超過勤務の削減が取り組みにくい状況は理解できるが、出来る限りの努力を要請しておく。
- 私からの質問は以上である。

(組合 1)

- 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 2)

- 4月から6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、よろしく願います。

(当局 1)

- それでは、これをもって本日の交渉を終了する。

以上