

本交渉「2019年度産別統一要求・職場改善要求について」(3/23)

「2019年度産別統一要求・職場改善要求」最終交渉

◆総合水運用センター交替Bの 時間休暇の取得方法を改善

◆回答の履行と 更なる職場環境改善を要請

組合は、3月23日に上本町共通会議室にて「2019年度産別統一要求・職場改善要求について」当局と団体交渉を行った。

交渉に先立ち、当局から今般の新型コロナウイルス感染拡大防止への協力に対し改めて感謝の意が示された。

団体交渉では、当局は3月12日に行われた小委員会交渉での協議を踏まえ、総合水運用センター交替Bの時間休暇取得緩和について「ヨル勤務前半で取得する場合は6時間を限度、後半で取得する場合は4時間を限度とした取り扱いを4月より実施する」と新たな考え方を最終回答で示した。

組合は、不満の残る回答も多くあるが、前進した課題や解消した課題も一部あり、今年度における現時点での到達点として受け止め持ち帰る事を判断、回答書に記載されている内容で検証、検討、導入としているものについては必ず実行すること、また、最終回答であった総合水運用センター交替Bの時間休暇の取得緩和についても早急に取り扱うよう要請し、団体交渉を終了した。

【一次回答】

1. 賃金・諸手当に関する要求

- 次年度の給与及び一時金の改定へむけて実質生活を改善するため4%以上の賃金水準引き上げを行うこと。
- 特殊勤務手当については、業務の特性を踏まえて維持するとともに、必要な新設・増額をはかること。
- 水道事業を支える組合員の働きがいややりがいを持つよう給料表の改善を行うこと。特に最高号給に到達している職員に対する改善を行うこと。
- 水道局企業職給料表(2)の2級昇格条件の改善をはかること。
- 課長代理級・係長級に対する管理職手当及び主任手当の新設を行うこと。
- 各種資格・免許所有者に対する手当の新設（代替措置

給料については、本市全体の制度に関わる事項であり、当局においては本市に準じて改定している。また、手当についても本市全体の制度に関わる事項であり、手当の新設及び増設は非常に困難な状況であるが、今後も国・他都市及び本市の動向を注視してまいりたい。

なお、水道局企業職員給料表(2)2級の職務は、現場における作業を監督する業務又は部門統括等を補佐する業務であることから、人事考課・勤続年数・保有資格を点数化して一定の基準に達した者の中から、論理的思考能力を測るための選考に合格した者を昇格させることとしている。本制度が当局の水道事業の適切な運営及び職員のモチベーションの向上に資するものとなるように、今後の経過等

(次頁に続く)

| | |
|---|--|
| <p>含む)を行うこと。</p> <p>○事務・技術職員の月途中の異動に伴う交通費の支給方法の改善を行うこと。もしくは、異動日を従前の5月1日に戻すこと。</p> | <p>を注視してまいりたい。</p> <p>事務・技術職の異動に伴う交通費の支給方法については、本市全体の制度に関わる事項であり、当局においては本市に準じて運用していることから、当局独自で改正することは困難であるが、今後も市長部局の動向を注視してまいりたい。</p> <p>また、異動日については、新年度の業務執行体制を早期に確立し、円滑な業務運営に資するという観点から、これまでと同様に市長部局の異動日に合わせて実施してまいりたい。</p> |
| <p>2. 労働条件等に関する要求</p> | |
| <p>(1) 定年・再任用制度</p> <p>○定年を延長した場合、60歳を超える職員の賃金は、60歳時点の賃金を維持すること。</p> <p>○雇用の継続をはかるため退職者本人の意向を十分に踏まえ、再任用制度を活用すること。</p> <p>○再任用の賃金水準は、60歳前の概ね70%(年収ベース)以上とすること。</p> <p>○再任用制度の活用が出来ない場合は、雇用と年金の接続する制度として再雇用制度を確立し、勤務条件は再任用制度に準ずること。</p> | <p>本市における公的年金の支給開始年齢の段階的な引き上げに伴う年金不支給期間への対応については、再任用制度を活用することとして、今年度末定年退職者の取扱いについても昨年と同様に実施することとしている。</p> <p>本制度の運用にあたって勤務労働条件に係わる課題が発生する場合には、市長部局の動向を踏まえて、誠実に対応してまいりたい。</p> <p>また、定年延長に関しては、現在、国で制度検討を進めているため、その動向を注視してまいりたい。</p> |
| <p>(2) 労働時間</p> <p>○年間総労働時間を早期に1,800時間に短縮するため、次の事項の実現をはかること。</p> <p>①超過勤務縮減のための実効性ある施策を進めること。</p> <p>②超過勤務縮減をはかるため、時間外割増率を50%、休日割増率を100%に引き上げること。</p> <p>○年次休暇の取得を積極的に促進すること。</p> <p>○休憩・休息時間について、職員の拘束時間の延長とならないよう留意しつつ、拡充・整備をはかること。</p> | <p>年間総労働時間の短縮については、これまでもワーク・ライフ・バランス等の観点から取り組んできたところであるが、特に超過勤務の縮減については、効率的な業務執行体制の構築に努めるとともに、各所属において毎月の超過勤務の分析、e-ラーニング研修を利用した意識改革や職場風土づくりの取組みを行ってきており、さらに、超過勤務が増加傾向にある所属に対しては個別にヒアリングを実施するなど、必要な指導も行っているところである。</p> <p>令和元年度においては、既の実施しているノー残業デーの取組みに加え、毎月の超過勤務の削減状況をポータルサイトに掲載し、7～8月のワーク・ライフ・バランス推進期間においては、ノー残業ウィークの取組みや夏季休暇の3日連続取得や年次有給休暇の取得推進に取り組んできたところであり、超過勤務時間においては、現時点で前年度を下回っている状況となっている。</p> <p>夏季休暇においては、全職員が完全取得できており、今後も総労働時間の縮減や適正な労働時間管理に取り組んでまいりたい。</p> <p>なお、手当については、本市全体として見直しを行ってきており、今後も市長部局の動向を踏まえ適正な勤務労働条件の確保に努めてまいりたい。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>(3) 休暇制度</p> | |
| <p>○家族看護休暇及びリフレッシュ休暇、有給教育休暇(リカレント休暇)の新設、夏季休暇日数の拡大をはかること。</p> <p>○近年、世界規模での気候変動により、台風の大型化や限られた地域に長時間大雨が降るなど、命に関わる気象警報が出される頻度が高くなっている。小さな子どもを預かる幼稚園や保育園、小学校などは警報発令時には保護者によるお迎えによって帰宅させており、小さな子どもを持つ組合員は現状休暇による対応を余儀なくされていることから、特別休暇や職務免除等、必要な組合員が利用できる制度の充実を求める。</p> | <p>休暇制度等、職員の勤務労働条件については、今後も市長部局の動向を踏まえるとともに、職場の利用状況を把握するなど適正な職員の勤務条件の確保に努めてまいりたい。</p> |
| <p>(4) 育児休業・介護休暇制度</p> | |
| <p>○男女平等・共同参画のための諸施策を推進し、女性の権利確立や環境整備をはかること。また、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」を着実に実施すること。</p> <p>○育児休業・介護休暇制度の改正を踏まえ、妊娠・出産・育児・介護に関わる制度の改善を行うこと。合わせて、これを実施できる環境を整備すること。</p> | <p>本市においては、次世代法の延長及び女性活躍推進法の制定に伴い、平成28年3月に、令和2年度までを行動計画期間として、大阪市特定事業主行動計画を改訂し、一人一人の女性がその能力と個性を十分に発揮できる職場づくりと、すべての職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現をめざして取り組みを進めており、当局においても、ワーク・ライフ・バランス推進期間の設定など、積極的な取り組みを推進してきたところである。</p> <p>育児休業・介護休暇制度の改正については、この間、育児休業の取得要件の緩和、介護休暇の分割取得、介護時間の新設など休暇・休業制度の整備に努め、平成30年12月からは育児参加休暇の取得期間の延長を行うとともに、平成31年4月からは子の看護休暇の対象範囲を中学校就学前までの子に拡大してきたところである。</p> <p>なお、育児に関する職務免除については、令和2年度についても、引き続き制度の運用を継続する。</p> |
| <p>(5) ハラスメント</p> | |
| <p>○パワーハラスメントや、セクシャルハラスメント、出産・育児・介護等の制度利用に関わるハラスメントの防止や解決体制の整備をはかり、ハラスメントのない職場づくりを進めること。</p> | <p>当局においては、ハラスメントの未然防止に向けた周知・啓発及び障がいのある職員への合理的配慮について職場内で相談・解決するための指導助言などを行うことを目的として、「働きやすい職場推進委員会」を設置するとともに、特定の管理職による水道局相談窓口、外部の専門家による専門相談窓口を設置している。</p> <p>令和元年度においては、ハラスメントに関する制度を再認識することで、職場のハラスメントを起こさせない、よりよい・働きやすい職場環境づくりをめざして、課長級以下の職員を対象に研修を実施した。</p> <p>今後も引き続き、ハラスメントの防止・啓発に努め、ハラスメントのない職場づくりをめざしてまいりたい。</p> |
| <p>(6) 障がい者のための職場環境の整備</p> | |

| | |
|--|---|
| <p>○障がい者のために必要な職場環境の整備をはかること。</p> | <p>障がいを抱える職員に対して毎年1回、合理的配慮の要望調査を行ない、本人より申し出のあった事項に対応しており、令和元年度においては、ディスプレイモニター及びパソコン用文字拡大ソフトをすでに購入し、さらに拡大読書器も購入事務を進めているところである。</p> <p>今後も障がいを抱える職員の職場環境の整備や働きやすい職場づくりに取り組んでまいりたい。</p> |
| <p>(7) 異動基準</p> | |
| <p>○長期採用凍結の中、安定的な業務遂行と各職員の精神的不安軽減のために現状の職場実態に見合った異動基準に改正すること。特に技能職場においては職員の高齢化が進み、係の半数近くが再任用職員となっているところもあり、配属期間や所属内の割合だけの基準で判断することなく、職場の年齢構成、職員数の数や技術経験が必要となる職場に対して配慮した新たな異動基準とすること。</p> | <p>技能職員の全市的な新規採用の抑制に伴い、今後も退職者の不補充に取り組んでいく必要があると考えており、そのため、各所属においては、安定的な業務遂行と、技術継承を図るために、業務マニュアルの整備や研修などを実施している。</p> <p>配置替えに際しては、事前に各所属にヒアリングを行い、職員と業務の状況を把握したうえで、柔軟な配置替えを行っている。</p> <p>今後も引き続き、現状の職場実態を見極めたうえで、本配置替え基準を原則としつつ、各職員のスキル向上につながるよう適材適所な配置替えをしてまいりたい。</p> |
| <p>(8) 水道センターにおける変形労働時間制度</p> | |
| <p>○水道センター職員の勤務労働条件の改善のため変則勤務制度を早急に見直すこと。</p> | <p>変形労働時間制勤務については、長時間に及ぶ連続勤務の発生を抑制し、職員の仕事と生活との調和を図り、健康で充実した生活を送ることを目的として、従前のいわゆる待機制度に替えて平成24年8月から導入している。</p> <p>また、平成28年5月からは、事業所統合・再編にあわせ、維持保全・緊急修繕・給水装置等の従来のチームを一体的に運用することで、様々な業務に関する職員の経験を高めるように維持管理グループとして集約したところである。</p> <p>今後も引き続き、職場実態・業務実態等を踏まえ、より効率的な運用方法について検討してまいりたい。</p> |
| <p>(9) 技術職員の勤務労働条件</p> | |
| <p>○工務課及び施設課において、業務量と人員数の割合が合っていないため有給休暇を取得しづらく、慢性的な超過勤務が続いている状況となっているため労働条件の改善を図ること。</p> | <p>超過勤務の縮減については、効率的な業務執行体制の構築に努めるとともに、毎月超過勤務の分析を行い、業務状況を把握し対応を行っているところである。</p> <p>工務課においては、局全体でのノー残業デーの取組みに加え、各職員の業務スケジュールを把握し、業務がピークに達する時期は、課全体での応援体制を敷いて、業務の平準化に取り組むとともに、まとめ発注を行うなど、業務量そのものを減らす取組みも行っており、状況の改善に向けて進めている。</p> <p>施設課においても、ノー残業デーの取組みに伴い、各自の業務実態に合わせられるよう個別にノー残業デーを設定することも可能としており、設定日は原則定時退庁として</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>いる。これにより慢性的な超過勤務の抑制に取り組むとともに、業務が繁忙となる時期については課全体での応援体制をとり、業務の平準化に取り組んでいる。さらに、まとめ発注を行うことなどにより業務量を削減し、状況の改善を図っているところである。</p> <p>また、有給休暇の取得については、毎月の取得状況を把握し、朝礼や職場ミーティングなどを通じて、積極的な休暇取得を促しているところである。今後も引き続き、業務の平準化に係る業務分担の調整、計画的な業務執行を図ることで、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、総労働時間の縮減や適正な労働時間管理に取り組んでまいりたい。</p> |
| <p>○水道センターについては、長年欠員を抱えていることから慢性的な超過勤務依存状態となっている。当局が進める超過勤務削減やワークライフバランスの積極的推進と適切な職場バランスの改善を図ること。</p> | <p>ワーク・ライフ・バランスを推進し、適切な職場バランスを保つため、給水装置工事においては、受付・設計業務に関して、受付時の対応や書類の簡略化を行うなど見直しを行っている。今後も引き続き効率的に業務執行できるように検討していく。</p> |
| <p>(10) 技能職員の勤務労働条件</p> | |
| <p>○欠員による職員の労働条件悪化とならないよう定数確保すること。</p> | <p>技能職員の全市的な新規採用の抑制に伴い、今後も退職者の不補充に取り組んでいく必要があると考えているが、業務の効率化や委託化により職員の労働条件悪化とならないように努めてまいりたい。</p> |
| <p>○水道センター工事部門については、長期にわたり採用がなく技術の継承が厳しい状況となっている。また、シフト制度導入理由であった超過勤務縮減によるワークライフバランスの実現についても、現状は昼間人員が不足する結果となっていることから、職場実態に即した人員のあり方を再検討し職員の負担を軽減すること。</p> | <p>技術の継承については、技術職員も加わり経験のある職員によるOJTを基本としながら、加えて体験型研修センターでの、分野別研修を積極的に活用してまいりたい。</p> <p>超過勤務については変形労働時間制勤務の導入により一定の縮減効果を上げると共に、その後も事業所統合に合わせて、維持管理グループに業務を集約するなど、より効率的な体制づくりに努めてきたところである。</p> <p>今後も引き続き業務実態等の把握に努め、あわせて将来的には更に職員数が減少していくことも視野に入れたうえで、業務の委託化や効率的な運営方法について、検討してまいりたい。</p> |
| <p>○給水装置工事センターについては、現在、2名暫定配置されているが、現実には暫定配置をしてもなお業務量にあった人員数となっておらず、労務管理をする職員（所属統括・部門統括）が現場出勤することが多い現状となっている。職場実態に即した人員のあり方を検討し職員の負担を軽減すること。</p> | <p>平成28年5月に発足した給水装置工事グループにおいては、業務が安定するまでの間、係員2名を暫定的に加配しているところである。</p> <p>なお、現在、管理職、所属統括、部門統括を交えて、業務の進め方の見直しを行うとともに、業務実態の把握に努め、効率的に業務執行できるよう検討しているところである。</p> |
| <p>(11) 水道センター庶務業務について</p> | |

| | |
|--|---|
| <p>○水道センター庶務グループの人員体制については、ベテラン職員が退職していく中、新規職員が補充されないことは、職場が先細りする事は明白であると考えます。技術継承のためにも若手職員が必要であることから、人員増は当然ながら勤続年数や職歴等加味した適切な職場バランスを保てるように改善を図ること。また、東部水道センターにおいては、現状、給水装置グループの庶務業務も管轄としているが、他センターと人員体制がほぼ変わらない。職場実態に即した人員のあり方を検討し、過度な労働条件とならないよう適切な対応をはかること。</p> | <p>職員数については、業務量の分析をもとに配置しており、新たに業務量が著しく増加してはいない。また、東部水道センターでは、給水装置工事グループの庶務業務を含んでいることから、庶務の人員は、他の水道センターより1名増の配置となっており、平均超過勤務時間についても、4水道センター庶務の平均よりも低い状況となっているところである。今後も引き続き、職場実態・業務実態等を踏まえ、より効率的な運用方法について検討してまいりたい。</p> |
| <p>(12) 総合水運用センターの勤務条件について</p> | |
| <p>○水運用センターが本年11月から運用開始となり、水運用センター職員（技術）、各管理場職員（交替A）、業務支援（交替B）の体制となっている。水運用センター職員は研修により技術向上を行っているが、水処理の経験が少なくこれを補う体制が構築されている。この体制はあくまで現行の交替勤務経験者である技能職員がいて初めて機能するものであることから、異動によりこの体制が円滑に行われない場合は水処理に影響を及ぼす可能性がある。また、現行の交替勤務制度と違い定数扱いではない運用をする交替Bに対しては、人員の交替を必要としないため、公共交通機関がある時間帯での帰宅等も可能となることから休暇制度の緩和をはかること。</p> | <p>交替Bに従事する職員について、その効果について検証作業を実施しているところではあるが、水処理の経験が少ない職員を補うための体制として機能を果たしており、当面現行のままでご辛抱願いたい。</p> |
| <p>(13) 災害時の通勤等の在り方について</p> | |
| <p>①災害時など緊急時における交通費の自己負担の解消に向けた対応をはかること。 ②災害発生時の職員の安全を確保するための休暇制度を構築すること。 ③災害発生時の職員の安全を確保するための宿泊等を含めた移動手段を確保すること。 ④公共交通機関の計画運休時による通勤方法や休暇のあり方、業務のあり方を早急に示すこと。 ⑤災害発生時や計画運休時における交替勤務など定数職場での人員確保や勤務方法など浮き彫りとなった多くの課題について、早急に改善がはかれるように各種制度の充実など対策を講じること。</p> | <p>本市における災害時における交通費については、通勤手当として支給することは困難であるが、「災害対応における基本的考え方」において、やむを得ず利用したタクシー等の代金については、所属長の判断により立替払いを可能とすることを改めて示したところである。 災害発生時や計画運休時における人員確保等については、現在、局内で検討中である。 休暇制度等、職員の勤務労働条件については、今後も市長部局の動向を踏まえ、適正な職員の勤務条件の確保に努めてまいりたい。</p> |
| <p>3. 震災及び原子力発電所事故に伴う放射能汚染に関する要求</p> | |
| <p>○震災等に伴う、下記の要求に誠実に対応すること。 ①今後の災害応援へ向けて「災害時等の緊急派遣に関する協定」などの労働協約の協議を行うこと。 ②ボランティア休暇の拡大を行うこと。</p> | <p>東日本大震災や平成30年7月に発生した西日本豪雨などの災害時等の緊急派遣における勤務労働条件については、これまでも関係法令や就業規則等の範囲内において対応しているところである。今後も、引き続き、適正に労務管理を行ってまいりたい。</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>なお、休暇制度については、市長部局の動向を踏まえ、対応してまいりたい。</p> |
| <p>4. その他各職場等に関する要求</p> | |
| <p>(1) 公用車のバックモニター設置</p> <p>○車両事故の多くは、後退時に発生しており、コメンタリー運転は日常行っているが、同乗者がいない単独運転の場合が多く、周囲の安全確保のために必要だと考える。</p> <p>○自動車の事故では後方にかかる事故が多発傾向にあるなか、ドライブレコーダーは設置されたものの、後方確認用のモニターがない。</p> <p>後退時の確認は現在コメンタリー確認の遂行を行っているが、それと合わせ更なる安全確保の観点からも、設置する必要がある。</p> | <p>バックモニターや自動ブレーキについては車両事故防止の効果が考えられるが、当局の車両事故状況からはコメンタリー運転、同乗者の誘導により防げた事故が大半なことから、まずは引き続きコメンタリー運転等の徹底に取り組んで参りたい。なお、バックモニターに関しては、令和元年度に給水タンク車等 15 台に設置しており、バックミラーで後方が確認できない車両についてはすべて設置済みとなっている。車両の安全装置については国における将来の装備義務付けの方針や費用等を踏まえ、今後とも検討を行っていく。</p> |
| <p>(2) 自動ブレーキ付き新作業車両（軽ハコバン）導入</p> <p>○作業車両の経年劣化による故障が発生していることから更新周期を短くすること。なお、最近の車両事故は自動ブレーキ機能が付いていれば未然に防ぐことも可能である案件があることから、車両の買い替え時は、自動ブレーキ付きの車両などを導入すること。</p> | <p>車両の更新周期については、大阪市水道局車両更新基準を踏まえ今後も適切に行っていく。</p> |
| <p>(3) 休養室の増設</p> <p>○職員数に対してのスペースが確保されていない状況である。他グループ間での業務の違いもあり、作業終了後翌日業務まで、仮眠として利用している。また、災害等の発生により緊急時に多くの職員が利用することを考えると 増設が必要である。</p> <p>特に東部給水装置工事グループには休憩・休養室がないのが現状である。</p> | <p>休養室については、施設の有効かつ効率的な利用の観点から全体で協調し、利用していくものと考えている。</p> <p>センターについては、限られたスペースの施設であり、増設は困難である。ただし、災害等の発生により緊急時に多くの職員がセンターを利用することを考慮した場合には、休憩・休養を取るスペースの確保が必要となる可能性もあるので、改めて検証してまいりたい。</p> |
| <p>(4) 空調に設置する風向調節（フラップ）</p> <p>○空調本体の温度管理は設定しているが、空調直近では直接風があたり、場所ごとに温度や風量が異なっている。職員の体調管理の面から、個々の送風を調節できる風向調節（フラップ）が必要と考える。（配管）</p> <p>○毎年夏季における職場の空調問題として、エアコンの吹き出し口近くに席を置く職員から冷気の直撃による体調不良の申し出がある。人によって暑がりの人や寒がりの人など様々で、事務室内ではすべて箇所が同じ温度でないため、寒くても他人を気遣い我慢してしまい、体調を崩す原因になることから、比較的安価なアシスト・ルーバー（風向調整具）の設置など早急な対策が必要である。（営業）</p> | <p>各水道センターの空調機器においては、温度・風量・風向等を適切に設定しているが、事務室内に温度ムラが生じる場合や、冷温風が直接体にあたるなど職員の健康管理や職場環境に支障をきたす可能性がある場合は、各空調機器に適合する器具を調査した上で、事務室内など職員の健康管理上必要と認められる箇所においては、設置を進めてまいりたい。</p> |
| <p>(5) 事務所内加湿器の設置</p> <p>○4 水道センター共通の課題として、所属安全衛生委員会でも議題になっている職場の乾燥対策について、24 時</p> | <p>法令では、「事業所は、空気調和設備を設けている場合は、室の気温が 17 度以上 28 度以下及び相対湿度が 40%以上</p> |

| | |
|---|--|
| <p>間換気システムに加湿機能が備わっているとの報告もあるが、根本的な解決となっていないのが現状である。空気中の湿度が不足すると、喉や鼻の粘膜が弱くなり喉の炎症や、鼻水・鼻づまりといった、呼吸器官のトラブルが起こりやすくなる。また、風邪やインフルエンザなどのウイルスは、乾燥した空気の中に増殖し空気に乗って室内に飛散して、より多くの人の口や鼻に入ってしまう、風邪やインフルエンザなどが流行する原因になることから、加湿器の設置など早急な対策が必要である。(営業)</p> <p>○空調本体の外気交換器では加湿状態の設定になっているが、場所により湿度が異なっている状態である。冬季を迎えるにあたり、湿度が低下するので、加湿器の設置が必要と考える。特に給水装置グループでは、人の出入りが多いため、湿度が低い。(配管)</p> | <p>70%以下になるように努めなければならない」(労働安全衛生法に基づく事務所衛生基準規則第5条第3項)と規定されているところであるが、現在、水道センターでは、日によっては事務室内の湿度が上記の基準に満たない状況も認められるところである。</p> <p>現在の状況について、空調機器の温度・風量・風向等の調整を行い対応しているところであるが、改善されないと判断した場合は、加湿器の効果的な配置や台数等を含めて検証した上で、衛生的な労働環境の確保に努めてまいりたい。</p> |
| <p>(6) 電子レンジ等の購入</p> <p>○全無人機場は冷蔵庫と電子レンジが設置されておらず、無人機場での業務の際は、弁当や飲料水を高温多湿の地下機場等での保管となり、食中毒や熱中症等の不安がある。持参弁当を電子レンジで温めることによる殺菌効果もあることから無人機場に冷蔵庫と電子レンジの設置を求める。なお、これら機器は浄水ブロックだけではなく、無人機場へ来場される他課の職員等にも共有できるメリットもある。</p> | <p>電子レンジについては、無人地下機場等での業務の際に持ち込める電子レンジの購入を念頭に購入を検討してまいりたい。</p> <p>冷蔵庫については、クーラーボックスの活用により、対応してまいりたい。</p> |
| <p>(7) 空調服の貸与</p> <p>○工事や委託業務における立ち合いは、夏場は非常に暑く、路面温度が体温を大きく上回る状態が続くなかの業務になり、熱中症の危険性が高い。また屋内の現場でも空調設備がない場所ではサウナのような熱気があり、同様の危険を感じる。また帰宅するまで汗をかいたままの状態を強いられることもあり、安全衛生の観点から、当該業務に従事する職員への空調服の貸与を求める。(本庁)</p> <p>○近年、猛暑となっており、気温・路面温度が非常に高い中、工事補導監督業務や他企業の立合等で、長時間屋外での作業を行っている。熱中症・脱水症状等になる危険性が非常に高く、こまめな水分補給は行っているが、直接的な体温上昇を防ぐ手段ではない。空調服を着用することにより、緩和されると考える。また、衛生面を考えると、着回しではなく個人に貸与が望ましい。(配管)</p> <p>○夏季作業時、昨今から猛暑日が続くなかの作業は、直射日光や路面温度上昇などの要因で熱中症になる危険性がある。その対策(冷却効果)と作業時の負担軽減のた</p> | <p>水道センターにおける作業内容や作業環境と職員の健康管理の観点から、空調服の導入については、その安全性や適応性などを十分に調査し、判断することが必要と思われる。今後、これらを踏まえて検討してまいりたい。</p> <p>各浄水場及び施設保全センターについては、昨年実施した夏季における作業環境の調査結果や業務実態を踏まえて、空調服の導入に向けて検討しているところである。</p> <p>工務課や施設課等における夏場等の立ち合い業務については、随時、水分補給等を行うこと等により熱中症の防止に注意するとともに、汗をかいた場合には、作業現場から近い事業所の洗身設備を使用することを基本に引き続き対応をお願いしたい。ただし、本市他部局においては測量作業を実施する現場作業員に対して空調服を導入している事例もあることから、熱中症の危険性が高いと考えられる環境下で業務を行う職員への導入を検討してまいりたい。</p> |

| | |
|--|--|
| <p>め空調服を要求する。(浄水)</p> <p>○空調服は予算要求でも要求しており、試験的に導入する方向で検討されていると聞き及んでいるが、それなりの検証ができる枚数とすること。浄水場内で作業する民間業者はほとんど導入されている。(浄水)</p> | |
| <p>(8) 送風機(排風機)酸欠測定器、温度計、水中ポンプ等(電源含む)の購入</p> <p>○各管理場職場では11月以降、水道法改正に伴い水道施設台帳の作成や、土木構造物通常点検作業にかかる現場作業が増える。その中でも弁・栓類の調査する際、大きなマンホールを開閉し、ピット内に立ち入ることになる。長期間開放していないピット内では酸素欠乏の恐れがあり、ピットに入る前には、安全を確保する必要がある。新たな業務に必要な機器については当然用意すべきである。他所属から必要機器を借りて作業するという話もでていたが、機器を借りるとなると各職場での作業スケジュール等の調整も必要となり、また、新たな業務で機器を使用するのも初めての職員が多くいることから、安全に業務遂行するには、各職場に必要な機器は購入すべきである。</p> | <p>酸欠測定器は、複数台を既に購入しており効率的な運用で対応をお願いしたい。</p> <p>その他、送風機や排水ポンプ、温度計は購入をしてみたい。</p> |
| <p>(9) パソコンディスプレイ用ブルーライト軽減フィルターの取付等</p> <p>○監視業務では、24時間のLCD画面の確認や、ノートパソコンの使用が求められ、長時間にわたるVDT作業があることから、目の負担軽減のためブルーライト軽減フィルターの設置を求める。また、新たに設置されているパソコンは画面が小さいことから、職場によっては苦情がある。よって、作業実態に合ったパソコンの設置を求める。</p> | <p>運転監視業務は異常時監視としており、通常時にLCD画面を連続して使用していないことから、現状で辛抱願いたい。</p> <p>なお、庁内端末のブルーライト軽減については、端末の設定により可能となっており、その方法について周知を行ったところである。</p> <p>また、リース期間満了に伴い10月に入替を行った庁内端末については、無線環境での使用やSkype等の活用を想定し、小型・軽量のものを導入しており、今後の端末入替にあたっては、業務実態を踏まえた仕様を検討し導入してみたい。</p> |

【交渉要旨】

(局1)

- まず交渉にさきだち、今般、新型コロナウイルス感染拡大防止への協力に改めて感謝する。この困難な状況のなか、本市水道事業を安定して運営するには、労働組合の協力が不可欠であり、水道局一丸となって取り組んでいきたいと考えているので、引続き協力のほどよろしく願います。

(局2)

- それでは、ただ今から、2019年度産別統一要求・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、12月23日の本交渉において、労働組合から申し入れを受け、3月12日に小委員会交渉を行

ったところである。

- 先日の小委員会交渉において、当局としては精一杯の回答をさせていただいたが、労働組合側から再検討を求められた部分があったところである。
- 本日は、小委員会交渉での協議を踏まえ、最終的な判断とした内容について、ご説明させていただく。
- 小委員会にて強く再考を求められた総合水運用センター交替Bの時間休暇取得緩和であるが、交替Bに従事する職員の時間休暇について、ヨル勤務の前半で取得する場合は6時間を限度、後半で取得する場合は4時間を限度とした取り扱いを、令和2年4月より実施してまいりたい。
- それ以外の部分については、あらためて当局で検討を行ったが、前回精一杯の回答を行ったところであり、ご理解をお願いしたい。
- それでは、労働組合のご意見を伺いたいので、よろしく願います。

(組合1)

- 12月23日の第1回団体交渉の申し入れ以降、職場改善・組合員の勤務労働条件の改善に向け、小委員会交渉を行い精力的に協議を進めてきた。その上で、この間の交渉・協議を踏まえたものとして「2019年度産別統一要求・職場改善要求」について最終回答が当局より示された。
- 回答についてであるが、賃金については、2012年の給与構造改革以降、多くの組合員が最高号給に達しており、早急に総合的な人事・給与制度の構築を求める。また水道局企業職給料表(2)の2級昇格条件等の改善についても早急に検討すべきである。
- 労働条件に関する項目では、まず、労働時間については昨年の労基署から指導票が出されて行った当局の調査報告で、これまでの回答とは違い、サービス残業の存在や追加認定すれば36協定を超える超過勤務が明らかになったことに対しては、労使で再発防止に向けた取り組みを行っていかねばいけない。
- 休暇制度については、人事院や総務省の要請もあったが、今般の新型コロナウイルス感染拡大防止の取り組みの中、早急な休暇制度の対応が取られてきた。今回要求している台風や豪雨などでの警報発令時の学校休校に関わっても、特別休暇や職務免除が利用できる制度の充実を再度求める。
- 次に、各部署での勤務労働条件では、水道センターにおける変形労働時間制度や給水工事センターでの効率的な運用方法については所属統括、部門統括の意見も聞きながら働きやすい職場環境に向けた改善を求めている。
- 総合水運用センターについては、稼働して半年しかたっていない状況なので無理な異動により体制が維持できないようにならないように細心の注意を求めている。
- 総合水運用センター交替Bの時間休暇取得緩和については、実施していくとのことであるので、早急に取り扱いを開始するよう求めている。
- 異動基準については、職場の声や職場実態を把握し柔軟な対応が必要であると考えている。労働組合として、現行の異動基準では現状の職場実態にはそぐわず、組合員に負担がかかり弊害が出ていると判断しているので、課題解消に向けての検討を再度強く求めている。
- また、各職場等に関する項目では、各水道センターの「空調に設置する風向調節と事務所内加湿器の設置」や各所属の「空調服の貸与」については前進した回答となったものの、その他、福利厚生、安全衛生にかかわる課題や車両の事故防止措置等の課題に対しても、引き続きの検討を求めている。
- 人事考課制度の運用についてであるが、納得性に乏しいといまだに労働組合に声が届いている。われわれは、相対化に反対だが、制度が運用されている以上、公平性を確保するのは当然であると考えている。評価者の評価レベルを向上させ、組合員が納得できる制度運用を求めている。
- 私からの最終回答に対しての発言は以上とさせていただく。

(組合2)

- 職場改善、組合員の勤務労働条件の改善は、申し入れの際にも述べたが、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、さらに福利厚生の充実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。
- 今回の回答については、前進した課題や解消した課題も一部あるが、多くの項目は不満の残るものとなってい

る。

- 本日は、先の申し入れに対する今年度における現時点での到達点と受け止め持ち帰る事を判断させて頂くが、当局においては、回答書に記載された内容で、検証・検討・導入するとされているものについては必ず実行する事、また、本日最終回答であった総合水運用センター交替日の時間休暇の取得緩和についても早急に取り扱うことを要請しておく。

(局1)

- ただいま 2019 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。当局としても、職員の安全衛生対策、福利厚生を適切に実施していくことは、水道事業の円滑な推進及びお客さまサービスの充実につながる大変重要なことと認識している。本市水道事業を取り巻く状況は引き続き厳しい状況が見込まれるが、今後とも働きやすい環境整備に誠実に取り組んでまいりたいと考えているのでよろしくお願いしたい。

(局2)

- それでは、2019 年度産別統一要求・職場改善要求についての交渉はこれで終了する。

以上