

小委員会交渉「時間外労働及び休日労働について」36協定 1月～3月分」(12/22)

- ◆ 36協定(1月～3月)の締結を確認
- ◆ 「新型コロナウイルス感染症特例減免制度
対応チーム」の勤務労働条件について協議
- ◆ 組合役員に対する業務命令による
組合活動への影響について局の認識を問う

組合は当局と2021年1月～3月における36協定の締結について小委員会交渉を行った。

まずは、当局より今回の協定書の大きな変更点として、①12月10日に設立したお客さまサービス課の「新型コロナウイルス感染症特例減免制度対応チーム」について、2021年1月より、現在、応援に従事している職員に対し、兼務発令を行い、お客さまサービス課の職員として業務に従事する予定のため、協定書に追加、②11月26日に労使合意している経営改革課の年間超過勤務時間の上限を超える特別条項協定書について、1～3月は新たな協定の締結となるため同内容のものを追加の二点の報告がされた。



組合からは、新たに協定書に追加された「新型コロナウイルス感染症特例減免制度対応チーム」についての業務内容等の詳細な説明を求め、当局からは、主な業務内容として、12月18日までは、詳細制度の企画、プレス案の策定、予算関係、支払い猶予業務フローの作成、想定QA等の作成、対象給水世帯の抽出、営業オンラインシステム調整関係、制度広報などの業務を、12月21日以降は、引き続き業務に加え、制度運用後の課題フォロー、予算管理、支払い猶予受付後のシステム処理、問い合わせ電話の対応・記録・集計、制度に関する申請処理、CS課未納担当との連携業務などを行っていくと説明があり、体制は、課長級1名、課長代理級2名、係長級3名、係員が12月11日時点で5名、21日以降は、応援体制を強化し6名を追加、計11名とする考えが示された。

続いて、今回の対応チーム設立にあたっての業務命令により、結果として組合の幹部役員である分会長が担当する分会より一時的(数ヶ月)に離れる事による組合活動への支障について当局の見解を求めた。当局は、「急な業務命令により、組合業務の引継ぎなど、組合活動に支障が出ていることに関しては、局側の窓口としては、大変申し訳なく思っている。ただし、組合活動を阻害する意図はまったくなかったことはご理解願いたい」とし、「今後とも、適正な労使関係の構築に努めていくとともに、適宜・適切に情報提供も行い、誠実に対応してまいりたいと考えて

(次頁に続く)

いる」と回答した。

他の課題では、11月26日に年間超過勤務の上限を超える特別条項を締結した経営改革課についての超過勤務状況と年次休暇の時季指定予告の状況を確認し、最後に、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの観点から、協定内容については、これまでどおり、季節ごとの繁閑に応じて時間数を精査するなど、必要最小限の時間に留めていただき、法の趣旨に則った運用をされるよう要請し、1月1日から3月31日までの3か月間の協定の締結を確認し交渉を終えた。

【交渉要旨】

(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。
- 協定期間については、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>

(局1)

- 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。
- まずは、令和2年12月10日に設立したお客さまサービス課の「新型コロナウイルス感染症特例減免制度対応チーム」について、令和3年1月より、現在、応援に従事している職員に対し、兼務発令を行い、お客さまサービス課の職員として業務に従事する予定のため、協定書に追加しているところである。
- なお、兼務となるため、派遣元の所属の職員数についてはそのままとしている。
- また経営改革課の年間超過勤務時間の上限を超える特別条項協定書については、すでに11月26日の労使交渉で合意をいただいているところではあるが、現在の協定書は12月までであり、1～3月は新たな協定の締結となるため同内容のものを追加させていただいている。
- なお、人事異動や職員の退職等に伴う労働者数の修正、単なる記載ミス、様式の体裁を整える等の変更については、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1)

- 協定書に締結にあたり、新たに協定書に追加されたお客さまサービス課の「新型コロナウイルス感染症特例減免制度対応チーム」について、事前に情報提供はいただいているものの、詳細について数点確認させていただきたい。
- まず、「新型コロナウイルス感染症特例減免制度対応チーム」の設立理由と主な業務内容について確認させていただきたい。

(局2)

- 本市の施策として、新型コロナウイルス感染症により、社会・経済活動の大幅な縮小と停滞が生じ、さらには自粛要請等による影響に伴い経営状況が非常に厳しくなっている飲食店等に対し、上下水道料金の支払猶予・減

免措置を実施するため、制度構築やお客さまへのPRなどの業務を早急に行わなければならないことから、お客さまサービス課における人員体制の強化のため、令和2年12月10日より局内所属より応援職員を派遣し、「新型コロナウイルス感染症特例減免制度対応チーム」を設立し、業務を行っているところである。

- 主な業務内容については、12月18日までは、詳細制度の企画、プレス案の策定、予算関係、支払い猶予業務フローの作成、想定QA等の作成、対象給水世帯の抽出、営業オンラインシステム調整関係、制度広報などの業務を行ってきた。
- 12月21日以降は、引き続き業務に加え、制度運用後の課題フォロー、予算管理、支払い猶予受付後のシステム処理、問い合わせ電話の対応・記録・集計、制度に関する申請処理、CS課未納担当との連携業務などを行っていく。

(組合1)

- **続いて、「新型コロナウイルス感染症特例減免制度対応チーム」の体制と、応援職員を派遣する所属と人数を伺いたい。**

(局2)

- 体制としては、課長級1名、課長代理級2名、係長級3名、係員が12月11日時点で5名、21日以降は、応援体制を強化し6名を追加、計11名としている。
- 応援職員の詳細であるが、12月11日時点で、課長級職員は西部水道センター営業担当課長、課長代理級は、総務課長代理と経理課長代理、担当係長は、総務課法務監査担当、企画課、お客さまサービス課から応援を行い、係員に関しては、総務課、管財課、お客さまサービス課、北部水道センター庶務・営業から応援を行っている。
- 12月21日以降の追加応援に関しては、北部を除く水道センター営業部門より各2名、の計6名を追加している。こちらに関しては、兼務発令は行わず約1か月単位の交代で応援していただくこととしている。

(組合1)

- **西部水道センター営業担当課長が兼務を行うとのことであるが、西部水道センター営業部門において、今後どのように労務管理を行うのか。**

(局2)

- 西部水道センター営業担当課長の日常業務の進捗管理及び労務管理については、東部、南部、北部の水道センター営業担当課長も含め、4人の営業担当課長が連携し、巡回・常駐を行い、西部水道センター営業担当係長及び滞納整理担当係長とともに対応する。

(組合1)

- **12月の途中から急きょ各所属から少なくない数の応援職員を派遣し、業務を行っており、来年1月からは兼務発令を行い、以後は、お客さまサービス課の職員として業務を行うとのことであるが、1月以降は年度末に向けて、業務が繁忙になる時期である。その時期に職員を応援に派遣すると各所属の業務に影響が出ると考えられるが、そこはどのように考えているのか。**

(局2)

- 課長代理に関しては、主に課長が業務のフォローを行い、担当係長に関しては、課長代理や他の担当係長が分担して対応する。係員については、担当係長及び担当内の係員で業務を分散して対応していく。
- いずれの所属も超過勤務時間の増加が見込まれるが、36協定の範囲内で適正に労働時間管理を行ってまいりたい。

(組合1)

- 「新型コロナウイルス感染症特例減免制度対応チーム」設置について、その業務の概要と36協定締結に関する事項については理解した。ただ、36協定の締結事態には直接関わらないが、労使関係の本質的部分で確認しておきたい点がある。
- この間、定期人事異動については一定のルールを労使確認しているが、今回の様な、年度途中の課をまたぐ、勤務場所が変わる応援中の超過勤務については、36協定の「他課への応援」を理由に実行されたが、長期間にわたり実施するのであれば、対象職員及び送り出す側の職員の勤務労働条件にも大きく影響を及ぼすことになり、単純に管理運営事項・情報提供の取り扱いとして済む話では無く、基本は、その都度協議だと考えている。
- 局プロジェクトであっても、単純に管理職のマネジメントだけで実行できるものではなく、36協定の内容にかかわるものであれば、局に勤務労働条件に関わる事項の自由な采配を認めるものではない。
- その上、今回は応援職員の中に、営業ブロックの分会長が入っている。分会長に関しては、各職場にて労働組合の重責を担っており、今回の業務命令は、長期間その職場を不在にすることに加え、急な命令であったため、分会長の任務を他の組合員に引き継ぐ間もなく、労働組合の活動に大きく支障が出ることになる。
- 分会長は局もご存知の通り、36協定の所属における情報提供を受ける立場でもあるし、職場のとりまとめを担っていただいている労働組合の中心的な立場である。
- その人物を突然、応援ではあったが実質、他の職場へ異動させた事は、組合の組織弱体化を狙った局の策動として捉えれば、不当労働行為として問題視すべき行為にもあたる事項であると考えます。
- 管理運営事項であっても、その影響が勤務労働条件や労働組合の活動に影響を及ぼすなら、それは交渉事項である。
- 使用者側として、組合活動を阻害しないという観点から、もっと誠実な対応もできたのではないかと。その点、どのような認識を持っているのか伺いたい。

(局1)

- 職員の異動に関しては、職員の適材適所の観点から実施するものと認識しており、今回の業務命令についても、本市施策の一環として、緊急に制度構築を行う必要があったことから、職員の実務経験や能力等を評価して命令したものである。
その職員が組合組織の重責を担う分会長という立場で、急な業務命令により、組合業務の引継ぎなど、組合活動に支障が出ていることに関しては、局側の窓口としては、大変申し訳なく思っている。ただし、組合活動を阻害する意図はまったくなかったことはご理解願いたい。
今後とも、適正な労使関係の構築に努めていくとともに、適宜・適切に情報提供も行い、誠実に対応してまいりたいと考えているので、よろしく願います。

(組合1)

- 職員課長から分会長を急な業務命令により、長期不在となることに対する組合活動への影響の認識を伺った。
通常の異動基準に沿った人事異動であればあらかじめ対応も可能であるが、今回のようなイレギュラーの場合は、応援期間の対応を考慮する時間がなく労働組合の活動に影響が出ることから、可能な限り早く情報提供していただくよう要請しておく。
- 事前の情報提供では、今回の応援体制期間については、今年度末までとなっており、来年度以降の体制は決定次第、情報提供していただけるとなっている。
3月から4月に関しては、新年度に向け営業関係の業務が繁忙となる時期である。勤務労働条件に影響がないか確認するためにも早期の情報提供を要請しておく。
- 次に11月26日に年間超過勤務の上限を超える特別条項を締結した経営改革課についてであるが、現在の超過勤務状況について確認しておきたい。

(局 2)

- 経営改革課においては、12月5日時点で、最も年間超過勤務時間が多い係長が360時間を超過し、先週17日に産業医面談を受け、特に異常等は無かったとの報告を受けている。12月の課全体の業務に関しては、11月と同様比較的落ち着いているところである。来年1月から繁忙が予想される競争的対話に入っていくことから引き続き状況を注視していく。

(組合 1)

- 担当係長1名が年間超過勤務時間360時間を超過したとの報告を受けた。今回の産業医面談では異常がなかったようであるが、来年以降、さらなる業務の繁忙が予想されることから、職員の健康状態については、常に気を配っていただきたい。
- 他の協定書の変更点については、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。
- その上で、勤務労働条件に関わる事項として、情報提供をいただいている年次休暇の残日数状況について、当局の認識を確認しておきたい。
- まず毎年12月1日時点で行っている年次休暇の時季指定予告の状況について伺いたい。

(局 2)

- 今年度時季指定予告を行った職員は、約380名であり、昨年度の310名に比べると増加している状況である。

(組合 1)

- 年次休暇の時季指定予告を受けた職員が昨年に比べ増加していると伺った。
- 情報提供をいただいている資料でも11月末時点の残日数状況が、昨年度と比較し、「残日数が30日を超える職員の割合」については、全体的に悪化しており、今年度、上半期における年次休暇の取得状況について、どのように考えているのか教えていただきたい。

(局 2)

- 年次休暇の取得状況についてであるが、今年度についても、ポータルサイトに毎月掲載している残日数状況資料に一人当たりの平均取得日数を追記して掲載するなど取得促進に努めているところである。
- 本年も実施している「ワーク・ライフ・バランス推進期間」の取組みとして、7月～9月の期間において、夏季休暇とともに年次休暇の取得促進などの取組みを行ってきたところである。
- こういった取組みにより、夏季休暇については、ほぼ全職員が完全取得となっているが、年次休暇については、11月末時点で昨年度より残日数状況は悪化している状況となっている。
- これは、新型コロナウイルス感染症の影響により今年度4～6月にかけての業務が停滞したことで、7月以降に業務が繁忙化になり、年次休暇の取得が鈍化する状況となっているところである。
- なお、1月以降も新型コロナウイルス感染症の影響が引き続くと考えられるが、今後もワーク・ライフ・バランスを実践し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気作りに取り組んでいきたいと考えている。

(組合 1)

- 36協定については、職員にとって過重な労働とならないよう、法令の遵守はもとより、協定に基づく適正な労働時間の管理が重要であると考えている。
- 職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの観点から、協定内容については、これまでどおり、季節ごとの繁閑に応じて時間数を精査するなど、必要最小限の時間に留めていただき、法の趣旨に則った運用をされるよう、あらためて求めておく。
- 私からの質問は以上です。

(組合2)

- 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。

(局3)

- 1月から3月の36協定について、ご了解いただき、ありがとうございます。
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。

(局1)

- 「時間外労働及び休日労働について」の交渉はこれで終了する。

以上