

小委員会交渉議事録

- ① 日 付：平成 30 年 12 月 26 日
- ② 議 題：「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）」
- ③ 出席者：局 側：総務部長 職員課長 職員課長代理等
組合側：執行委員長 副執行委員長 書記長等

（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。

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きます。

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きます。

<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きます。

まずは、11月6日～7日に静岡市で実施された「日本水道協会全国地震等緊急時訓練」に伴い、1日あたりの延長することができる時間を4時間から6時間に変更していたが、その時間を4時間に戻している。

次に、各水道センターの営業グループであるが、今年度の区民まつりが終了したことに伴い、休日労働の人数を減じている。

なお、前回の協定書の締結後である10月1日付けの水道センター及び浄水場における臨時的任用職員の採用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、よろしく願いしたい。

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） 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。

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。

情報提供をいただいている資料では11月末時点の残日数状況となっているが、残りの取得期間が半年であるということを考えると、特に30日以上残日数となっている職員は完全取得が可能なのか不安が感じられる。

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、全体としては改善しているものの、水道センターは西部水道センターを除き数字が悪化しているという状況になっている。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) 年次休暇の取得状況についてであるが、今年度については、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やノー残業ウィークなどの局独自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、課長代理級以下は全員が完全取得している状況となっており、年次休暇についても、11月末時点で昨年度より残日数状況は改善している状況となっている。

ちなみに、平成29年度の当局の一人当たりの年間平均休暇取得日数は19.2日となっており、市長部局では15.6日、厚生労働省の平成29年就労条件総合調査では9.0日となっている。

なお、11月には管理職員に対して、労働時間の縮減に向けたマネジメントや休暇制度等の重要性、積極的な取得について研修を行っており、今後も管理職員が率先して、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) 次に働き方改革関連法に関してであるが、2019年4月1日から改正労基法が施行されることになり、改正内容としては36協定にかかる改正も含まれている。

法改正に伴う来年度からの36協定締結への影響や対応について、当局としてどのように考えているのか聞かせていただきたい。

(局) 来年度の法改正についてであるが、長時間労働は健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっており、長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結び付くという趣旨から時間外労働の上限が設けられることになっている。

具体的にはこれまでは上限なく時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間、月100時間未滿を超えることはできないことになる。

このほかに、様式の改正として、いま説明した「年 720 時間、複数月平均 80 時間、月 100 時間未満」について、労使で確認するためのチェックボックスが新たに追加されることになる。

また、「延長することができる時間」の欄に関して、「所定労働時間を超える時間数」は任意で記載し、「法定労働時間を超える時間数」を記載する様式に変更となっている。

特別条項付き協定の様式についても主に同様の改正が行われることになっている。なお、関連する情報として、36 協定の対象外となっている市長部局で勤務する職員についても、別途、人事室が上限時間数などを明記する条例化を進めている。

法改正に伴う手続きについては、遺漏のないよう、労働基準監督署に確認を行いながら準備を進めているところであり、全市の動きも注視しながら来年度からの新様式による協定書については、事前に労働組合に情報提供させていただきたい。

(組合) 次に、新聞報道等でもあった、改正水道法の成立を受けた管路更新にかかる官民連携について伺いたい。

報道によると来年 2 月議会に計画案を提示し、来年度中に案をまとめ、市議会に関連議案を提案するという事になっている。

労働組合としては、その検討業務において、関連する所属職員の超過勤務等への影響を懸念しているところである。

また、今後、選択される官民連携の体制によっては、職員の勤務労働条件に大きく影響してくることも考えられる。もちろん、その際に職員の勤務労働条件に変更が伴うのであれば、交渉での提案になると考えているが、現時点における官民連携の検討スケジュール等について、どのように考えているのかお聞かせいただきたい。

(局) 大阪市域は経年化した管路の割合が非常に高いことから、切迫する南海トラフ巨大地震等に備え、管路網の安心・安全を強化することは、本市水道事業にとって喫緊の課題と考えている。

このため、本年 3 月に策定した「大阪市水道経営戦略」では、管路更新・耐震化の促進を重点課題と位置づけ、現行のペースを大幅に上回る管路更新を進めること、また、それを実現するための手法として官民連携手法の導入を検討することとしている。

現在は、このたび国会で成立した改正水道法に基づく新たな運営権制度の活用も含め、最も有効な手法の検討を進めているところであり、来年 2 月を目途にその方向性を示していきたいと考えている。

なお、その後のスケジュールについては、まずは導入する官民連携手法について慎重に詳細な検討を進めていくこととなり、そのうえで議会での議論の状況等を踏まえながら、提案時期等について判断していくことになると考えている。

いずれにせよ、今後、一定の方針案がまとめられれば、適宜お示ししていきたいと考え

ており、職員の勤務労働条件の変更が伴う場合には、ご提案できる具体的な内容が固まり次第、時期を逸することなく労働組合に提示させていただき、ご協議賜りたいと考えている。

また、今後の検討業務に伴う超過勤務への影響についてであるが、超過勤務については、特に昨年度から削減の取組みを強化しており、今年度についても、一人当たりの年間超過勤務時間は前年度を下回るペースで削減を行っているところである。

今後、官民連携等による検討業務が増加したとしても、業務の効率化や平準化などの取組みにより、職員の勤務条件に大きく影響しないよう、ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進していきたい。

(組合) 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。

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) 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。

本日の交渉はこれで終了する。