

## 本交渉議事録

日 付：平成 31 年 3 月 18 日

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）」

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、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 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きます。

### < 協定書手渡し >

それでは、協定書について説明させていただきます。

まずは、4 月からの法改正に伴う様式変更であるが、変更点については、「上限時間を確認するためのチェックボックス」の追加や「延長することができる時間」の欄に「法定労働時間を超える時間数」での表記を追加するなど、事前に労働組合あてに情報提供させていただいているとおりである。

次に、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、区民祭りの開催に備え、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、9 月 25 日の小委員会交渉で確認させていただいたとおり、近年の超過勤務の実績から、年間の上限を 360 時間から 240 時間に引き下げる見直しを行っている。

配管ブロックについては、特段の変更はない。

なお、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。

(組合)ただいま、協定書について説明を受けたが、本題に入る前に、先の「時間外勤務時間の上限規制について」の対市交渉において、「労働基準法第36条による協定を締結している事業場については、その協定の内容が優先する」と労働組合としても確認しているところであり、我々としても、責任を持って、労働基準法改正に準拠した協定書を締結する必要があると認識していることを申し上げて、協議に移らせていただく。

協定書自身については、労基法改正に伴う、様式の変更はあるものの、内容については、大きな変更を伴うものではなく問題はないと考えているが、締結前に、超過勤務及び休暇取得等の現況について確認しておきたい。

まずは、超過勤務について、情報提供をいただいている「平成29・30年度超過勤務状況比較」において、職種別の一人当たり平均を見ると、昨年度までは高い水準にあった水道センター技能職員に関して、今年度は超過勤務時間数が大きく減少しており、一定局の取組みの成果が出ていると考える。

しかしながら、年間の削減目標を掲げ取組んでいた南部水道センター技能職員については、維持管理グループで昨年度を上回る見込みとなっており、他のセンターの平均と比較しても突出した時間数となっている。

また、本庁ブロックにおいては、もともと一人当たりの超過勤務が多い経理課が、昨年度を上回る見込みとなっている。

労働組合としては、過重労働による職員の健康への影響を懸念するところであり、超過勤務の削減は重要な課題であると考えている。

については、今年度の局全体の超過勤務の分析状況、並びに超過勤務の増加が懸念される南部水道センター及び経理課における今年度の状況や削減の取組みについてお聞かせ願いたい。

(局)まずは、局全体の超過勤務についてであるが、今年度は新たに局独自の取組みとして、所定勤務時間内に業務を終わらせることを意識付けるため、7～8月のワーク・ライフ・バランス推進期間にノー残業ウィークの取組みを実施した。

また、毎月の超過勤務の削減状況をより分かりやすく昨年度と比較したデータを、ポータルサイトに掲載しているほか、職員の意識改革やワーク・ライフ・バランスを実践しやすい職場風土づくりのために、e-ラーニング研修資料を大きく見直すなどの取組みも行ってきた。

さらに、超過勤務が昨年度を上回っている所属に対しては、個別にヒアリングを実施し、削減策を策定させるなど指導を行ってきたところである。

こういった取組みにより、今年度は災害対応等に伴う超過勤務が多く発生したものの、昨年度と比較し、局全体で約9%、9,800時間の削減となっている。

しかしながら一部の所属では依然として、超過勤務が多い状況となっていることは認識している。

まずは、南部水道センターの維持管理グループについてであるが、平成30年4月

から平成 31 年 1 月までの超過勤務を分析すると、昨年度と比較し、自営工事関連業務で 1.97 倍の 719 時間増、給水装置修繕工事の現場対応で 1.36 倍の 362 時間増、漏水調査で 2.07 倍の 420 時間増となっており、増加の主な要因となっている。

具体的には、私道部における鉛給水管の撤去の最終年度にあたることから、目標達成に向けてお客さまに承諾いただけるよう交渉に取り組んできたが、私道部の鉛給水管については、撤去目標が、東部センターでは 476 戸、1,026m、西部では 199 戸、275m、南部では 1,065 戸、1,460m、北部では 301 戸、860m と承諾に必要な戸数が他センターと比較し、多かったという状況がある。

また、今年度は南部水道センター管内において発生した漏水事故件数が昨年度と比較して増加し、漏水調査、修繕件数ともに増えているという状況になっている。

このような要因により、超過勤務が増加したものと分析しており、昨年度と比較し、大きく増加する要因はあったものの、自営工事や修繕に関する超過勤務を除いては概ね減少させており、今年度の年間一人当たりの平均超過勤務時間数は昨年度と同程度の水準となる見通しである。

次に経理課についてであるが、経理課の業務は、毎年、予算・決算の作業時期において、期間の限られた作業となることから超過勤務が集中する状況となっている。

今年度においても予算決算時期にあたる 5 月、9 月、10 月において、繁忙となっており、特別条項の締結をお願いしたところであるが、その他の月についても、昨年度に比べ若干超過勤務が増加している現状は把握している。

具体的には、次の業務において昨年度に比べ業務量が増加したことにより、一部、超過勤務が増加しており、今後の見込みも含めて説明させていただく。

まずは、昨年度までは全市統一様式で公表していた決算にかかるアニュアルレポートについてであるが、全市の取りまとめが昨年度で終了としたことに伴い、今年度から各局の特色を取り入れた形の報告書にするため、様式、内容ともに見直しを行っており、7～9 月にかけて超過勤務が増加している。

なお、来年度以降は今年度の様式を活用できるため、業務量は減少する見込みである。

次に財務会計システム電子化改修の検討についてであるが、業務の効率化の検討を行う中で、現在紙決裁での運用としている財務会計システム帳票について、来年度からの電子決裁化に向け、予算要求にかかる費用の見積もりや、その後も仕様の検討等を行うこととなり、主に 9 月以降の超勤が増加している。

なお、電子化については来年度後半に実施予定であるため、引き続き業務量の増加が見込まれるが、稼働以降は徐々に収束すると考えている。

次に予算編成作業についてであるが、10 月は翌年度予算の査定作業で例年繁忙となるが、今年度は来年度の 10 月からの消費税増税に向け、新たな税額での計算を行うとともに、増税の予算への影響額を算出する必要があり、例年より作業が若干増加した。また、不適正施工や I C T 関連等、局懸案事項にかかる予算計上額の調整等に例年以上の時間を要したことなどに伴い、昨年度に比べ予算編成にかかる超過

勤務時間が増加したと考えている。

また、今年度は経営戦略に基づく新規事業の予算要求が多かったなどの影響もあったが、来年度以降は徐々に落ち着いていくものと考えている。

これらの業務についてはいずれも今後も長期的に継続して発生する事情ではなく、一時的に増加したものであり、今後は収束するものと考えているが、超過勤務が多く職員の負担が多くなっている状況であることは認識しており、超過勤務の削減に向け、予算決算時におけるエクセルデータの工夫による入力省力化や作成資料数の削減など、資料作成の効率化の検討を行うとともに、外部の研修受講等により、異動後の早い段階で知識を充実させるようにするなど、効率的な作業ができるような取組みを進めているところである。

加えて、経理課全体において、経験の浅い職員の各種資料の作成フォローや計数チェック等を通じたOJTによる知識の醸成にも日々取り組んでいる。

また、担当ごとで繁忙期及び超過勤務時間数に偏りがあることから、例えば資料作成や予算確認において、主計担当以外の職員も対応できるような体制づくりにより一層努めていくなど、課内での業務分担の平準化等も進めており、引き続き、予算編成スケジュールの見直しも含め、効率的な業務執行に向け、取り組んでいく。

(組合)経理課については、既に具体的な取組みも進めているようであり、確実な削減を要請しておく。

なお、南部水道センター技能職員については、昨年度の交渉において、「局全体の平均・合計が下がっている中、南部水道センターは大きく増加している」ということで、今年度の一人当たりの平均超過勤務時間数を180時間にするということを確認していた。

しかしながら、いま説明のあった今年度の特殊な事情はあるものの、他のセンターを上回る結果となったことは、労働組合としても非常に残念である。

特に、維持管理グループの職員の今年度の一人当たりの超過勤務時間数は、210時間程度となる見込みであり、他のセンターに比べ過度な負担を職員に課していると考えており、本来なら人間的措置も含め、対策を講じる必要があったのではと考える。

今年度を持って、私道部における鉛給水管の撤去の業務も終わることから、過重な負荷がかかっている現状は早急に改善して頂き、他のセンターの超過勤務時間と同水準になるようにしていただかないといけないと考えている。

今一度、この件に関する当局の取り組む姿勢を聞かせていただきたい。

(局)水道センターの業務については、発生する漏水件数などに左右される部分はあるが、当局としても、そのような事情があったとしても、職員の負担が増えることにならないよう、それ以上の削減をしていかなければならないと考えている。

来年度の水道センターの超過勤務については、今年度発生した災害対応等を除く超過勤務時間数を目標として、それを下回るよう削減に取り組むとともに、南部水道セ

ンターについては、今年度から実施している取組みに加え、現在さらなる削減策を検討中であり、今年度中に具体的な削減策を策定したうえで、来年度については160時間を目標にして、それを下回るよう取組みを進めていきたいと考えている。

(組合) 来年度から取組む南部水道センターの具体的な超過勤務削減策については、今年度中に労働組合にも情報提供していただきたい。

削減にあたっては、サービス残業防止の観点から、具体的な削減策もなく、職場に取組みを押し付けるようなことはせず、管理職と係員が一体となって取組みを進めるようお願いしたい。

また、来年度から浄水ブロックは年間上限が240時間となる中、10月には総合水運用センターへの移行が予定されている。技術職員については、3浄水場間での業務分担の見直しを伴うものであり、各運転担当における移行後のより具体的な業務内容や移行に向けてのスケジュールを早い段階で職場に示し、職員の業務量に影響が出ないように、円滑な移行を要請しておく。

次に休暇の取得状況であるが、情報提供いただいている2月末時点の資料によると、昨年度と比較しても、ほぼ同程度の取得状況となっている。

今年度は課長代理以下で夏季休暇が完全取得となるなど、年次休暇を含め、休暇取得促進の取組みを進めていただいているが、来年度から年次休暇については、労働基準法の改正に伴い、10日以上年次休暇が付与される労働者は付与日数のうち5日を時季指定し取得させることが使用者に義務付けられることになる。

年次休暇の時季指定の運用方法については、先日、当局から情報提供があったが、労働組合として、改正法の趣旨を踏まえ確実に年次休暇を取得させるべく、適切な運用を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、今後も取得促進の取組みを進めていただくよう要請しておく。

私からの質問は以上である。

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) 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。

それでは、これをもって本日の交渉を終了する。