

小委員会交渉議事録

- ① 日 付：平成 30 年 9 月 3 日
- ② 議 題：「浄配水場運転管理体制の変更に伴う労働時間等について」
- ③ 出席者：局 側：柴島浄水場長 職員課長代理 職員課担当係長
組合側：書記長 執行委員

(局) それでは、ただ今より、「浄配水場運転管理体制の変更に伴う労働時間等について」の交渉を始めさせていただきます。

この件については、6月26日の「時間外労働及び休日労働」の交渉において、労働組合から「ここ数年の超過勤務の状況から、今後予定されている浄水場運転管理体制の変更において、特に問題がなければ浄水ブロックは年間の上限時間を360時間から240時間に引き下げることが可能ではないか」との趣旨で申し出があったものである。

なお、浄水場運転管理体制の変更については、先日、労働組合に情報提供を行ったところである。

当局としては、3浄水場及び施設保全センター、水質試験所については、近年の実績から240時間に引き下げることが可能であると判断しており、本日は当該事業所の年間上限の引き下げにあたって労働組合の判断をお伺いしたい。

(組合) 浄水ブロックの36協定の年間上限の引き下げについてであるが、その判断を行うにあたり数点確認しておきたいことがある。

まずは浄水ブロックにおける超過勤務の直近の状況についてであるが、昨年度の職種別の一人当たりの年間平均超過勤務時間数及び240時間を超える職員数をお聞かせ願いたい。

(局) 昨年度の3浄水場、保全センター、水質試験所における職種別の一人当たりの年間平均超過勤務時間数であるが、事務職は62.9時間、技術職は79.8時間、技能職は32.3時間となっている。

なお、240時間を超える職員については、課長代理が1名、係長が5名、係員が2名となっている。

(組合) 今年度については、7月末で年間の3分の1となる4カ月が経過しており、80時間が年間240時間の判断の目安となると考えるが、7月末での状況を再度確認しておきたい。

(局) 当該事業所において、7月末時点で80時間を超える職員は13名となっている。内訳としては課長代理が2名、係長では柴島浄水場で5名、豊野浄水場で1名、水質試験所で2名、係員では豊野浄水場で1名、水質試験所で2名となっている。年間上限240時間で考えると7月末時点で80時間が目安となるが、多い職員では課長代理で140時間、係長で135時間程度となっているが、係員は概ね80時間程度となっている。

(組合) 当局は、昨年度状況と現況を踏まえ年間240時間とする36協定の締結の可否の判断について、どの様に考えているのか。

(局) 近年、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの観点から、効率的な業務運営を推進しており、時間外労働についてはここ数年で大きく削減をしてきているところである。今後もこういった取組みを推進するとともに、業務の平準化等の取組みにより、240時間を上限とする36協定の締結は可能であると考えている。

(組合) 所属長である場長の考えはどうか。

(局) 浄水場の運転管理体制の変更にかかる検討業務が一定落ち着くことや業務が偏っている職員については平準化に取り組むことで、240時間以下に抑えることは可能であると考えている。

(組合) 年間超過勤務時間の現況と当局の考え方については理解できた。続いて、本日の議題でもある「浄配水場運転管理体制の変更に伴う労働時間等について」の推定される課題をブロックより質問をさせていただく。

年間240時間での締結の判断に大きく影響を及ぼす可能性がある事項として、次年度途中に計画されている「浄配水場運転管理体制の変更について」聞かせていただきたい。

本年7月24日にいただいた局からの情報提供では、これまで技能職が各場で行っていた浄配水場運転監視を、技術職が一括して柴島浄水場で行う体制に変更するもので、勤務体制は係長を含む1直4名の6直の計24名による交替勤務制度となっており、柴島での一括制御を考慮しても、監視業務については大幅な人員減となっている。

この課題は、局の機構改革として進められ、今日まで組合としても情報提供はいただいていたが、従事する者の超過勤務への影響や有給休暇の取得などの勤務労働条件への影響を懸念していた。

特に、技術職員に対して6直2交替勤務を適用するのは初めてのケースであり、慣れない交替勤務制度の就労に不安を覚える方も多いのではないと思われる。

また、技術職全体の欠員状況と各技術職が抱える今日的な業務量を踏まえれば、総数24人の技術職に新たな業務に従事させる余裕があるのか、今回の機構改革における浄水場に従事する各技術職の業務負担が増加しないのかどうか情報提供資料だけでは読み取れない部分もある。

まずは、技術職の交替勤務制度への従事を含む全体的な技術職の業務量の観点から、勤務労働条件に影響を及ぼさないのかどうかを説明いただきたい。

(局) 技術職員の交替勤務への配置による不安については、これまで当該業務に携わってきた技能職員を配置し、引継ぎや操作支援にあたっていただくことなどにより、不安感を軽減できるのではないかと考えている。

次に、技術職員の業務負担について、これまで3浄水場で個別に行ってきた業務のそれぞれ重複している部分については一元化することによる効率化のメリットを最大限に発揮させることで、業務量の軽減につながると考えており、労働条件に影響を及ぼすものではないと考えている。

(組合) 3浄水場の運転監視は柴島上系、柴島下系、柴島配水、外機場・配水、庭窪、豊野それぞれの範囲を確認するために監視員は必ず1人が画面前に座って常時監視し、安全に運用されてきたと考えている。

今回は全ての監視画面をワンフロアに置いているが、全ての画面で全て監視できるのか、また、画面の位置関係は離れているので4人での監視対応が業務量的に可能なものなのかと考えている。

迅速な初期対応や数の多い警報への対応はどのように行うのか。また今現在、全て自動制御を行っているわけではなく、工事や故障の関係で手動介入をしなければならない時もある。また、4人中1人は係長で係長だからこそその業務等も多くあると思われるので実際に運転監視の人員として業務量に対応できるのかと考えている。

こういった中で今回、運転事務所の技術職員の仕事であった統計・帳票、工事・点検の手順書調整・LCD側、浄水施設運用方法の検討を休日昼間と夜間に行っていかなければいけないとしているが、その状況で運転監視の業務量に対応できるのか心配な面がある。

これらを踏まえ、数点確認をさせていただきたい。

まずは交替勤務技術職員4人の休日昼間と夜間の運転監視以外の業務量と運転監視の業務量の考え方について、異常時監視の場合はその対応が可能なのか、その考え方を聞かせていただきたい。

(局) 総合水運用センターに配置する技術職員については、運転監視以外の業務量の分析を行うとともに、運転監視に係る業務量を分析し、それらを合わせ 24 名の配置が必要となっている。

運転管理の考え方については、これまでの管理設備導入時に常時監視から自動化に伴い異常時監視に移行してきているため、浄水施設運用方法の検討などの業務を行っている際にも、警報の対応は十分に可能と考えている。

また、これらの体制や業務量については、今後検証を同時に行う予定としている。

なお、監視画面の位置関係については現在の配置のまま総合水運用システムの運用を行うのではなく、3 浄水場を一元化し運転管理を行うために見直しを行う必要があると考えている。

(組合) 運転監視以外の業務中でも警報の対応は可能というが、警報は重故障から軽故障または水質計器などの微妙な動きを知るために設定している警報も入れれば、1 日にかかなりの発報がある。

重要な警報とは、設備の重故障だけではなく水質などの微妙な変化も気づくよう設定している警報もそうであり、今までも警報を数人で確認してきていることもある。こういった点も業務量についてはしっかりと検証をしていただきたい。

次にそれぞれの浄水場等で休日、夜間の緊急対応が必要な場合、初動はそれぞれの暫定で勤務している交替勤務の技能職が対応するとしているが、その後、人員が必要な場合は交替勤務の非番の技術職員がすることになるのか。

(局) そのように考えている。

(組合) 非番の技術職員に対応させるのであれば、対応できるような日々の業務の在り方や 24 人で全ての浄水場、配水場に対応していくことによる超過勤務の増加に繋がらないような考え方はあるのか。

(局) 現行体制においても、初動は交替勤務の技能職員が対応し、さらに人員が必要な場合は、運転事務所の技術職員を呼び出すことになっているが、近年、技術職員が呼び出された実績は数件にとどまっていることを踏まえると、現行体制と同様、新体制移行後に非番の技術職員が対応する頻度は低く、超過勤務の増加には繋がらないと考えている。

(組合) 運転事務所の技術職員については 3 浄水場分の水運用計画と電力や薬品を含む予算・決算業務が柴島に集約され人員数の変更も行われるかと思うが、庭窪・豊野の運転事務所技術職員の人員数はどうなるのか。その人員数は業務量分析に基づいて

行われているのか。また、交替勤務技術職員にも運転事務所技術職員の業務を振っているがその業務の負担が増えるようなことはないのか。

(局) 庭窪・豊野の運転事務所には、係長1名、係員2名の計3名をそれぞれ配置する予定である。配置人数については、体制変更後の業務量分析に基づき算定している。

なお、交替勤務者の業務についても、業務量分析に基づき算定しているため、業務の負担が増えることはない。

(組合) 業務量分析により、各場の運転事務所に人員及び交替勤務者を配置しているとのことだが、あくまで体制変更前における算定であり、潜在的な要因により想定外の業務や新たな業務が発生する場合も十分あり得ると考えている。この点、職員の業務負担に繋がらない様に、体制変更後においても、交替勤務・各場運転事務所の双方の業務について検証を実施していただきたい。

(局) その点についても検証していくこととする。

(組合) スケジュールではH31年度の第3四半期から体制変更となっているが、交替勤務職場で働く技術職員はどの時期に異動を行うのか。研修体制等はどうか。また、体制変更に伴い技能職員の異動は発生しないのか。

(局) 総合水運用センターに配属する技術職員については、31年4月に異動発令を行う。ただし、第3四半期の体制変更までの間については、現行の業務体制を維持する必要があることから、異動発令と合わせて3浄水場運転事務所等への兼務発令を行う。

当該職員については、31年度上半期に浄配水場の設備概要やLCD端末操作等の研修を行う。研修の実施にあたっては、現行業務に影響がないよう十分に配慮し、研修スケジュールを計画する。なお、研修については、体制変更後においても主に日勤務日を利用し、継続して行う予定である。体制変更時に、技能職員の異動は発生するものと考えており、今後調整を図っていく。

(組合) 組合としては、技術職の兼務発令者の業務量についても心配するところだが、3浄水場運転事務所等については水質試験所や保全センターにおいても兼務発令される可能性があるということなのか、また、技能職員の異動が発生するとのことだが具体的にはどのような状況を想定されているのか聞かせていただきたい。

(局) 技術職員の兼務発令については業務量を勘案したうえで行う。新体制における技術職員の配置は検討中であるため、施設保全センター及び水質試験所職員への兼務発令の有無は断言できない。

4月の定期異動は定例通り行う。体制変更時の技能職員の異動については、新体制における業務量に応じて3浄水場運転担当の4つの管理場で行う予定である。

(組合) 技能職員の交替Aについては暫定となっているが、これがなくなると庭窪・豊野の休日昼間や夜間はどうなっていくのか。交替勤務技術職員の業務負担は増えないのか。

(局) 交替Aの配置目的は、異常時対応が主たる目的で配置しており、各管理室に2名6直を暫定配置しており、状況を検証したうえで3年半を目途に直体制の見直しや宿直制度への移行等を視野に入れて検討を行う。

なお、庭窪・豊野浄水場を休日昼間や夜間に無人にすることは考えていない。

また、暫定解消後も異常時の初期対応を行う人員を各浄水場に配置するため、交替勤務技術職員の負担増にはならないものとする。

(組合) 休日昼間は巡視や水質測定、異常時対応などの人員はいる。夜間についてもこの間、台風や豪雨による水質原水異常時はもちろん、設備の異常時対応等でも業務は多数発生している。現場予備機で朝までもつなりたいが、予備機のないものや現場操作で予備機に変えるなどの対処をしなければいけないことも多くある。今後も異常時対応がなくなることはなく、また水質計器等の確認作業もあることから体制が変わる際には交替勤務技術職員の業務量増加に繋がらないようにしていただきたい。

なお、暫定配置の検証はどのように行っていくのか。

(局) 休日や夜間における異常時対応は、今後設備の高度化を行ったとしても無くなるものではないと認識している。検証においては、休日・夜間に行う異常時対応の業務量を精査して、業務量に応じた配置人数や配置形態への変更を検討していく。交替Aの配置人数や配置形態を変更しても交替勤務技術職員の業務量に影響がないよう検討していきたい。

(組合) 技能職員の交替Bについても暫定配置であり、業務は運転監視引継ぎと操作支援になっているが具体的にどういうものか。支援ではあるが技能職員も技術職員と同じように運転監視の業務を行うものと考えていいのか。技術職員に技能職員の技術を継承できたら暫定はなくなるイメージなのか。そもそも運転監視が技術職4人では負担が大きいのではないかと考えており、この暫定配置期間の技能職員を含めた業

務量について分析をきっちり行っていただき、その上で運転監視の暫定は取れたとしても技術職員4人でいけるのか、それとも6人が必要なのかという点はきっちり検証していただきたい。

(局) 運転監視に必要な技術・知識のうち、暗黙知となっている部分については、技能職員から技術職員への切り替えのタイミングでそれらが失われてしまう。

現在暗黙知となっている部分を確実に継承していくために、運転監視引継ぎとして、交替Bに配属された運転監視経験の豊富な技能職員から技術職員に対して、実際の運転監視の場面でアドバイスを行っていただく。

操作支援については、暗黙知となっている部分の継承の他に、体制変更当初の想定外のリスクに対応できるように、LCD操作の補助を行っていただいたり、引継ぎのためにLCD操作を実施して見せたりする業務である。

交替Bの暫定配置については1年半を目途に暗黙知の継承を完了させ解消する方針であり、それに向けた検証を行う。

なお、運転監視の業務量についても検証することとしている。

(組合) 技能職員の交替Bについて勤務地変更となっているが、期間等は決められているのか。職場毎で決定できるなら1か月毎に変更等もあるかもしれないが、交通費等の支給はどうなるのか。また交替Bは定数ではないのか。定数でなくても検証期間中に係長が必要と判断すればそこに振替出勤をさせることはあるのか。

(局) 交替Bの勤務期間は技能職員の職場に任せる部分と考えており、通勤手当の支給については、期間等によって清算が必要になる場合があると考えている。

交替Bについては、運転監視引継ぎと操作支援を主な業務としているため定数を設定しない。定数を設定しないため、基本的には振替勤務は必要ないが、災害等の異常時の場合に振替勤務が発生することが考えられる。

(組合) 私からの質問は以上です。

最後に、今回から技術職が交替勤務に従事することになるが、女性技術職員の交替勤務従事について聞かせていただく。これまで、浄水場の交替勤務においては、職場環境等の条件が整わず、女性技能職員については複数配置の場合のみ直入りを行ってきた経過がある。

今回、総合管理棟における技術職員の交替勤務従事であるが、係長を含む4人の直において女性職員の配置はどのように考えられているのかを聞かせていただきたい。

(局) 深夜勤務、交替勤務に従事する女性労働者の就業環境については、平成 11 年 4 月 1 日施行の「深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針」により措置について定められているが、特に防犯上の観点から深夜業に従事する女性労働者が 1 人で作業をすることを避けるよう努めるものとしている。

浄水場では、既に人的警備をはじめ自動通報警備システムを利用した遠方監視方式による機械警備を併せて行っている。また、各直に担当係長を配置することにより、直に女性職員 1 名の配置であっても安全面に関しては問題ないと考えている。

(組合) 今回、36 協定の年間上限引き下げにあたり、浄水ブロックにおける超過勤務の状況及び今後予定されている浄配水場の運転管理体制の変更内容について確認をさせていただいたところである。

本日のテーマである「浄配水場運転管理体制の変更」は、過去に技術職が従事していた各場の交替勤務を現行の技能職に置き換え、現業管理体制もと長年にわたり安定的に業務遂行がなされてきた。

その業務が突然、総合水運用センターの整備にあわせ、各場の監視業務を再び技術職員で従事させると決定がされたことは、背景は様々あるにせよ、私としては非常に残念で無念である。

ただ、職種がどうであれ、市民に安定的に「生命の水」を供給し続けることに何ら変わりはなく、今後は、より一層、「技術職」「技能職」双方が一丸となりその使命に向け努力をし、この新たな体制による業務執行を克服しなければならないと考えている。

その点を踏まえ、浄水場における各職種の業務量の検証とそれに伴う適切な人員配置を行っていただき、業務負担の軽減に努めていただくことを強く当局に要請をしておき、労働条件については了承としておきたい。

その上で、要望として、今回新たに交替勤務職場へ異動となる可能性がある技術職員や交替 B に配置されることに伴い柴島浄水場への配置替えの可能性がある技能職員について、人事異動前に配置に配慮が必要な事情がないかなどの聞き取りを行っていただくようお願いしたい。

なお、時間外労働は、昨年度及び直近の実績等から対応が可能であること、また、今後の業務量に影響を与える浄配水場の運転管理体制の変更については暫定的な配置を行いながら検証を行っていくということであり、組合員の健康保持増進やワーク・ライフ・バランスの確保を図るため、労働組合としても年間上限の引き下げについては、来年度から可能であるとの判断はできると考える。

組合としては、一度本日の交渉内容を持ち帰り、今月末に予定している 36 協定締結交渉において正式に返答させていただきたいと考えているのでよろしくお願いをする。

(局) 技能職員については、毎年異動アンケートを実施している。対象者は在課4年以上の職員としているが、庭窪・豊野では交替B班に配置されれば勤務地変更があるので、在課年数に関わらず配慮を要する職員はアンケートに記入してもらうとともに、異動ヒアリングでも確認していきたい。

技術職員についても、異動前にアンケート等で配慮が必要か確認していきたい。それでは本日の交渉はこれで終了する。