

小委員会交渉議事録

- ① 日 付：平成 30 年 9 月 25 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、10 月 1 日から 12 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 10 月 1 日から 12 月 31 日までの協定書と 10 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。

経理課における 10 月分の協定について、予算編成業務等による繁忙時期であることから、上限時間を 60 時間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、各水道センターの維持管理グループであるが、休日労働の回数の上限について、協定書の解釈に誤りが生じないように、より分かりやすく記載を変更している。

次に、南部水道センター営業グループについてであるが、区民祭りの開催に備え、休日労働の人数を変更している。

また、同じく南部水道センターの維持管理グループについて、時間外労働のうち、「広域連携工事管理調整業務及びそれに伴う現場作業」については、業務の終了に伴い削除を行っている。

なお、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、よろしくお願ひしたい。協定書の変更点については、以上説明したとおりである。

なお、前回の 36 協定の交渉で、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。

この件については、9月3日の「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」の交渉において、当局から「近年の実績から240時間に引き下げることが可能である」と回答を行ったところであり、労働組合からは「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」との見解が示されたところである。

本日については10月1日から12月31日までの協定書にかかるご意見及び年間上限時間の引き下げについての労働組合の判断をうかがいたいと思う。

(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、先に情報提供いただいた今年度の夏季休暇の取得状況について当局の認識を確認しておきたい。

夏季休暇については、年休消化日数・年間超過勤務時間数と併せて、組合員のゆとり・豊かさの指標として、毎月の情報提供及び36協定締結交渉時に状況確認をさせていただき、ワーク・ライフ・バランスの推進が図れればと考え取り組んでいる。

9月14日現在でいただいた情報では、残り取得期間と完全消化を念頭に2日以上の残日数者に着目してみると、係員で99人、係長で14人となっている。

なお、昨年度は9月20日時点で情報提供資料をいただいております、その時点で2日以上の残日数者は係員で67人、係長で9人となっていた。それと比較し、悪化している状況となっているのは、一週間程度早いデータであることと災害対応等の事情が影響していると考えますが、私たちが目標としている完全取得は厳しいのではないかと考える。

取得期間の締め切りまで一週間で切った本日時点での状況はどの様になっているのかを教えてください。

(局) 夏季休暇についてであるが、昨年度は9月20日時点での取得状況を分析し、情報提供を行っているが、今年度は1週間程度早い分析を行っている。今年度については、この取得状況の分析資料を活用し、速やかに局内全所属に対して周知を行い、取得の促進を行っているところである。

さらに9月7日には全所属に対して、庶務事務システムから自所属職員の取得状況を確認し、計画的な取得を行うよう周知を行っている。

このような取組の結果、休日の関係で分析した日が少しづれるものの、ほぼ同時期である昨年度の9月15日時点の取得状況と比べると、昨年度は2日以上の残日数となっている職員は、係員で134名、係長で24名となっており、改善している状況と

なっている。

また直近での取得状況を昨年度と比較しても改善している状況となっており、これらのことから、災害対応があったものの、取得には特に影響していないものと考えている。

なお、9月14日時点で残日数が4日以上となっている職員がいる所属に対しては、直接、管理職員に連絡し、計画的に取得するよう指導も行っているところである。

今後も職員の健康保持及びワーク・ライフ・バランスの推進に向けて取組んでいきたいと考えている。

(組合) 当局としても引き続きワーク・ライフ・バランスの推進を目標に掲げ取り組まれるとは思うが、局による適正な人員配置と管理職による的確な労働時間の把握と管理、その時々全体の総業務量の把握と適宜の業務平準化が行われてこそ実現できる課題であると考えている。

ワーク・ライフ・バランス推進に向け、管理職の役割を再認識していただくことと的確な業務量の把握を再度当局に求めておく。質問は以上である。

浄水ブロックの年間上限については、先の9月3日の「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」の交渉において、技術職の業務量を中心とした勤務労働条件の状況を確認させていただいた。

労働組合としても、小委員会交渉で当局から示された、体制変更後の検証等の取り組みを確実に実施していただくことを前提に、浄水ブロックの次年度における年間上限時間240時間への引き下げは可能だと判断させていただく。

なお、年間240時間とする協定を締結したとしても、災害対応等の不測の事態が発生した場合は、別途の協議により対応をさせていただき用意はある事を申し添えておく。

今回の協定書については、経理課における予算編成事務に関して、特別条項として上限を60時間とすることを含め、全体の締結を確認する。

(局) 浄水部門における年間上限時間の引き下げ及び10月から12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した。

10月から12月の36協定については、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おりますので、よろしく願いいたします。

本日の交渉はこれで終了する。