

## 本交渉議事録

- 1 日 時：令和6年3月25日（月）午後4時40分～5時
- 2 場 所：上本町共通会議室1
- 3 議 題：時間外労働及び休日労働について（36協定の締結）
- 4 出席者：局 側：総務部長 他5名  
組合側：委員長 他8名
- 5 内容

（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。

提案の前に、令和5年度に判明した未払い残業についてご報告させていただきます。

令和5年に未払い残業が判明して以降、9月5日付け課長会を開催し、課長代理級以下職員に対し過去3年間において未払い残業を実施していないか、見聞きしたことはないかを調査した。その結果、複数の所属においても未払い残業が実施されていたことが判明したため、令和5年12月25日の36交渉において、その時点で整理できている部分までの説明を行ったところである。各課に対しては、課長会やその後の通知において、職員の労働時間管理を徹底するよう周知しており、職員課においては、その後も引き続き発生原因の分析や、再発防止策などを整理していた。分析の結果として、主たる発生原因は、管理職員の労基法に関する認識の低さ、労働時間管理の懈怠であったと評価している。このため、労基法に関する認識を深め、労働時間管理の重要性について認識するため、労務管理研修を実施したところである。なお、未払い残業の発生原因の分析等整理作業については概ね完了していたものの、2月に施設保全センター職員より相談を受け、未払い残業の疑いが確認されたため、再度調査を開始し、施設保全センターにおいて、新たに未払い残業の疑いがあることが判明したため、引き続き、その事実関係等を調査しているところである。

この間、再発防止策として労務管理研修や毎月PCログ等を確認することにより、労働時間管理の強化に努めてきたところであるが、今回このような事態となったことを考慮し、効果ある再発防止策となっていたのか検証しているところである。

今回、再びこのような事態が生じたことについて、この場を借りて謝罪させていただきます。

施設保全センターにおける調査については、令和6年2月28日より職員課によるヒアリング等を開始しており、未払い残業となった時間の確認作業や、9月のヒアリング時の所属の対応などを踏まえ、多角的に分析を進めているところである。

以上のことから、これまでの対応策についても再検討の必要もあることから、現時点でご報告することができない状況となっている。今後、施設保全センターの整理が完了

次第、労働組合にもご報告させていただく。

(組合)

ただいま、当局から未払い残業に関する説明があった。

未払い残業については、あってはならないことである。この間、交渉の場においても、未払い残業に関する早期の報告及び再発防止の徹底を要請してきたところであり、今回、職員からの相談受け、職員課が調査して初めてその事実が確認されたということであるなら、各課における管理職員の問題意識の低さが問題ではないか。また、パソコン操作ログを送付することで、労働時間管理を行うということであるが、例えば退勤打刻後にパソコン操作のログが確認された場合など、その時間が労働時間か否かの確認はどのように実施しているのか。その手法が適切でないために、職員は業務をしていると言えない状況に追い込まれているのではないか。

この間、特別条項の締結や年間上限時間変更など 36 協定の締結にあたっては、サービス残業防止の観点からも労働組合として都度、協議に応じ、締結の判断をしてきたところであるが、それは決して長時間労働を容認しているわけではない。当局においては、これまで以上に長時間労働是正の取組を行うとともに、二度と未払い残業を発生させないため、職場風土の改善など、適切にマネジメントする責任があることを理解いただき、再発防止に努めていただきたい。

(局)

パソコン操作ログは職員課から各課（所・場）に送付しており、OTR の退勤打刻時間とのかい離時間を確認できるシートを作成し、活用するよう案内している。OTR 退勤打刻時間と業務終了時間のかい離については、30 分以上のかい離があった場合にその理由を求めるなど対応しており、パソコン操作ログについても、退勤打刻時間と 30 分以上のかい離があった場合に労働時間の有無を所属に確認させている。その確認方法等については、職員課から指定はしておらず、かい離が確認された際、かい離時間が労働時間である旨を申し出ることが難しい環境で確認しているケースも考えられることから、その辺りについても整理してまいりたい。

(組合)

現時点では、施設保全センターに関する調査は継続中ということなので、今回の事案が発生した原因を明らかにし、職場でそのような状況が問題視されない職場風土の改善など、さらなる原因分析と未払い残業をさせることとなった背景の改善に取り組んでいただきたい。

(局)

おっしゃるとおり、業務終了時間と実際に退庁した時間にかい離があり、当該かい離時間について業務を行っていたにも関わらず未払い残業と言えない職場環境ということであればそれは問題であるため、早急に是正していく。

それでは、協定書の内容に入ってまいります。

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も、事前に本部書記長あて情報提供を終えているところである。

それでは、36協定を提示させていただく。

#### <協定書手渡し>

(局)

それでは、協定書について説明させていただく。

協定書に記載の年間の法定労働時間を超える時間数に関しては、1年間の所定勤務日数を243日として計算、記載し、月の上限は令和6年4月から令和7年3月までの間で最も勤務日数が少ない月である2月の18日で計算し記載している。

また、経理課における5月分の協定について、決算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。

浄水場関係所属については、一部職員の年間上限時間を変更していたが、4月－6月の協定においては、240時間としている。また、3浄水場及び設備保全センターにおいては、令和6年4月より6直2交替の交替勤務制度を見直し、シフト勤務とすることとしたため、これに伴う協定の記載内容の変更を行っている。

また、能登半島地震に伴う関連業務については、令和6年1月より項目を追記しているが、令和6年4月以降も一定期間派遣が見込まれることから、全所属の時間外労働及び休日労働に関する項目において追記している。また、4月に関しては派遣も継続する見込みであるため、4月分のみ全所属特別条項付きの協定とさせていただきたい。

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。それでは労働組合のご意見をうかがいたい。

#### < 協 議 >

(組合)

ただいま、当局から4～6月分の36協定について説明を受けた。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。

令和6年1月より、能登半島への応援派遣等関連業務により、全所属において特別条項付き協定を締結しているが、当該業務による超過勤務の状況と来年度の見通しについて、確認しておきたい。また、職員課、お客さまサービス課、工務課(技術監理)において通常業務による特別条項付き協定を締結しているが、これらの所属における時間外勤務の状況について説明いただきたい。

(局)

時間外勤務については、令和6年1月1日に発生した能登半島地震に伴う応援派遣もあって、時間外勤務が大幅に増加し、2月末時点では昨年度比較で約1%の増となっている。なお、能登半島地震による時間外勤務としては、1月1日以降の派遣前の調整業務や後方支援業務、派遣先での支援活動時間など関連業務を含めると3月15日時点で実施決裁まで完了している時間ではあるが概ね5,700時間程度となっている。

この間、現地での支援業務に従事いただいた職員については、第11次隊まででは延べ129人となっている。現地での時間外勤務については、隊によって異なるが、概ね40時間から70時間となっている。隊ごとの時間外勤務の状況については、事前に書記長あて情報提供を行った内容とおりとなっている。

なお、本派遣業務については、4月以降も継続する見込みとなっており、被災地からの要請内容によっては、派遣体制に変更が生じる可能性はあるが、引き続き職員の皆さまにはご協力いただく形となる見込みである。

続いて、通常業務において特別条項付き協定を締結した所属について説明させていただく。

まず、職員課であるが、1月から3月について通常業務による時間外勤務の月の上限を60時間とし、1月については、担当係長2名と係員2名、2月は担当係長2名と係員1名、3月については、担当係長3名と係員2名を対象とし、年間時間については、係長1名、係員1名を400時間とした特別条項付き協定を締結いただいたところである。当該職員の時間外勤務の状況については、先立って書記長に情報提供したところであるが、2月末時点においては、最も多い職員で310時間となっており、年度末の規定改正等業務により時間外勤務は増加することは見込まれるものの、締結した36協定内で収まる見込みである。

なお、お客さまサービス課においては、月・年の上限を変更いただいたが、2月末時点では、月・年ともに45時間、360時間に収まっているが、1名については、360時間を超えて勤務させることとなるため、変更した上限時間内で、可能な限り時間外勤務

を抑制して対応してまいりたい。

工務課（技術監理担当）については、3月下旬にかけて検査が立て込むことが見込まれており、月の上限を変更したところであるが、現時点では45時間に収まっており、45時間を超えて勤務させる場合でも、可能な限り抑制してまいりたい。

（組合）

事前に情報提供のあった資料を見ても、説明のあった能登半島への応援派遣によるものかもしれないが、昨年度と比較して、局全体でみても超過勤務は増加傾向にある。今年度は、今回の提案にもあった経理課の特別条項に加え、職員課、お客さまサービス課、工務課の月・年間上限を変更する特別条項、柴島浄水場、施設保全センターにおける年間上限時間の変更の提案があったわけであるが、職員課として、時間外勤務が増加している原因をどのように分析しているのか。

（局）

先ほど申し上げたとおり、今年に入ってからには能登半島への応援派遣や後方支援等関係業務により時間外勤務が大幅に増加しているためと考えている。実際、令和5年12月末時点では昨年度比較で約3%の時間外勤務の縮減となっていた。ただし、近年、時間外勤務が年々増加傾向にあることから、所属の時間外勤務見込みを参考に職員課として局全体での時間外勤務の目標を定め、令和6年度からはその時間に収まるよう、所属又は部単位でマネジメントを実施してまいりたい。

（組合）

時間外勤務の目標を掲げて縮減に取り組むとのことであるが、過度な目標設定は所属内でのサービス残業にもつながりかねないことは十分留意して取り組んでいただきたい。

次に休暇の取得状況であるが、まずは2月に実施した年次休暇の時季指定の状況について伺いたい。

（局）

2月に行った年次休暇時季指定の状況についてであるが、係長以下の職員で28名、課長代理級以上で8名の計で36名が対象となっており、うち17名が育児や病気、派遣等によるものであり、実際に時季指定を行った職員は19名となっており、指定が完了している。なお、昨年度、時季指定を実施した職員は42名であったことを考慮すると、改善されている状況と言える。なお、休暇の取得状況については、令和5年2月末時点と比較して、若干改善されている。具体的には、2月末時点で20日を超えて休暇を保有している職員について、令和4年度は、係員624人、係長及び課長代理級職員

が 185 人であったのに対し、令和 5 年度においては、係員が 592 名、係長及び課長代理級職員が 174 名となっている。

(組合)

時季指定の対象者は減少し、改善されいるとのことであるが、2 月末において 20 日以上休暇を保有している職員が、係員で 592 名、係長以上で 174 名と、約 7 割となっているこの年休取得状況を当局としてどの様に考えているのかお聞かせ願いたい。

(局)

7・8 月及び 11 月のワーク・ライフ・バランス推進期間を活用しながら、年次休暇の取得促進に取り組んできたところであるが、2 月末時点の状況を見ても、令和 4 年度と比較すると、20 日以上休暇を保有する職員の割合については改善されていると認識している。また、20 日以上、25 日未満の職員数が昨年度と比較して増加しているものの、25 日以上職員数は昨年度と比較して改善されているため、全体としては、昨年度と比較すると休暇促進が進んでいると評価している。

一方で、3 月・4 月は年度末年度始めと繁忙となる所属も多いことから、当局としても年次休暇の計画的取得及び完全取得に向け、取り組む必要があると認識しているため、引き続き取得促進に取り組んでまいらる。

(組合)

只今、年次休暇の状況と完全取得に向けた局の考えについてお聞かせいただいた。組合員に負担を強いるのではなく、当局として出来る限りの努力を要請しておく。

私からの質問は以上である。

(組合)

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。

(局)

それでは、これをもって本日の交渉を終了する。