

小委員会交渉議事録

- 1 日 時：令和6年6月24日（月）午後4時45分～5時05分
- 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6名
組合側：委員長 他6名
- 5 内容

（局）

それでは、ただ今より、令和6年7月～9月分の時間外労働及び休日労働についての交渉を始める。

協定書の提示に先立って、令和5年度に発覚した未払い残業について報告させていただきたい。

未払い残業については、令和5年8月に一部所属においてその事実が確認されたため、同年9月に他所属でも同様の案件が発生していないか課長代理級以下全職員を対象としたヒアリング調査を行った。ヒアリングの結果、複数の所属において未払い残業が確認され、当該ヒアリングにおいて発覚した未払い残業については、同年12月の定例給与において清算を行い、同年12月及び令和6年3月の時間外労働及び休日労働についての交渉において、労働組合に対し時点報告を行ったところである。

なお、未払い残業については、令和5年8月以降も設備保全センターで実施されていたことが令和6年2月に確認されたことを受け、令和6年3月の交渉時点では、未払い残業の再発防止策として実施した労務管理研修や毎月のPCログ等の確認などが効果ある施策となっていたのか、未払い残業が確認されて以降、労働時間管理を適切に実施していたのか、また、令和5年9月に実施した未払い残業に関する調査が適切なものだったのかなど検証を進めているところであり、改めて報告する旨説明したところである。

今回、令和6年2月に確認された設備保全センターにおける未払い残業について、確認された時間及び理由、未払い残業により発生した36協定違反、令和5年9月の調査において判明しなかった理由について現時点における整理内容を説明させていただく。

まず、設備保全センター配水設備担当において令和6年2月に確認された未払い残業となった職員は令和4年度で4名、令和5年度で4名であり、令和4年度、5年度の重複者を除くと5名であった。未払い残業が確認された期間及び時間は、令和5年2月から令和6年2月までの13か月間で、合計約730時間であった。未払い残業が確認されたことに伴い、36協定違反となる上限の超過については、令和4年度において、年間上限である240時間を超過することとなった職員3名、月の上限である45時間を超過することとなった職員1名、令和5年度においては、年間上限の超過が2名、月の上

限の超過が2名であった。続いて、未払い残業となった理由について、令和4年度においては、組織再編に伴い、保全センター配水設備担当の一部業務が柴島浄水場に移管されたが、本業務移管に伴い柴島浄水場との間で業務区分の見直しや業務引継ぎに当初想定より時間を要したことに加え、工水運営権に伴う調整業務、固定資産の現物調査など通常業務以外の業務が増加する状況となっていたことから、未払い残業を行った職員4名は、未払い残業が不適切と認識していたが、各自が抱えている業務を遂行する必要があるとの責任感と36協定の上限を順守する必要があるとの思いが強く働き、令和5年2月及び3月に未払い残業となったものである。令和5年度においては、令和4年度の組織再編に関する調整も一定落ち着き、また、配水設備担当については、定員の内訳として業務量の多い電気職を3名から4名に増員したものの、配水設備担当7名中4名の職員が人事異動により入れ替わることとなった。

未払い残業となった担当係長や主担者は、新規異動者に対し指導、サポートを行わないと業務が進捗しない状況のもと、未払い残業が不適切と認識していたが、超過勤務時間を36協定の年間上限に収めなければならないとのプレッシャーと業務遂行の責任感から令和5年4月から令和6年2月までの期間に未払い残業となったものである。また、未払い残業を行った他2名の職員については、時間外勤務命令申請に際して、副所長や係長から何度も申請に係る作業内容や理由等について指摘を受けたことにより、理由等を考えるのが煩わしく感じ申請を行わない判断をしたことや、他の職員と比べて処理時間に多くをかけることが申請するに当たらないと認識し、令和5年4月から令和6年1月までの期間未払い残業となったものである。

令和5年9月の調査において確認できなかった理由について、令和6年2月の確認では、配水設備担当の係員7名のうち、3名がヒアリングを受けていない、記憶にない、と回答しており、1名が雑談と思い真剣に考えなかったと回答があった。これらの内容について設備保全センターのヒアリング実施者に確認したところ、趣旨の説明が不足し、雑談と思われた可能性があるとのことであったため、係員への調査の趣旨説明が不十分であったために、令和5年9月の調査において未払い残業の事実を確認することができなかったものと考えている。なお、設備保全センターの令和5年9月の調査における趣旨説明が不十分であったことを受けて、当該調査の有効性に疑義が生じたことから、改めて令和6年6月10日から全局的に未払い残業に関する調査を実施しているところである。本調査の結果については、労働組合に対しても改めて報告させていただく。

以上が、新たに判明した未払い残業の内容と今後の対応となる。それでは労働組合からのご意見を伺いたい。

(組合)

ただいま、本年2月に判明した設備保全センターのサービス残業の調査内容について

て説明を受けた。労働組合としても、通算 3 度目となるサービス残業の発覚に驚きを隠せない。本当に、局のこの間の取り組みは何だったのか。また、労働組合からのサービス残業撲滅に対する真摯な意見提言は局の幹部職員には届いていなかったのだと考えると非常に腹立たしく残念である。

サービス残業が放置されていると言うことは、所属において業務量と人員が適切に把握されていないということであり、これまでの機構改革や業務見直しにおける人員削減の影響(残る職員に対する負担増加)に対する局判断に誤りがあったと言わざるを得ない。管理運営事項として取り組まれた、機構改革・人員見直しが、結果として勤務労働条件の基本である就労時間に影響を及ぼしているのではないか。今回の設備保全センターの件がそれを顕著に示している。令和 4 年度における組織再編時にも組合から人員が不足し、職員の負担増につながるのではないかと指摘していたが、当時、問題はないと回答がされていた。結果として、職員の勤務労働条件に影響を及ぼすこととなっており、当局に対し憤りを覚えている。

合理化による人員見直しについては管理運営事項ではあるものの、当該見直しが職員への負担増につながっていないのかなど、情報提供に際してこれまで以上に確認させていただくとともに、必要に応じて職員の勤務労働条件に影響がある部分について交渉の申し入れを行い、その真偽を確認させて頂く事とする。

まずは、今回の報告を受けて、組合の覚悟を述べておく。

次に、現在取り組まれている未払い残業の調査の件であるが、各所属でヒアリングが行われているが、その実行者は、管理監督者である課長ではなく、所属によっては係長や所属統括や部門統括である場合もあると聞いている。今回の調査を実施している原因を聞いても正確に答えられない場面もあったとの報告が執行委員会でもあり、本当に正確な調査結果となるのか、職場の真の状況を映し出した報告となるのか甚だ疑問である。

先日の執行委員会においても、各所属の執行委員からサービス残業に関する発言も確認された。交渉の場なので発言内容を包み隠さず述べるが、所属として掲げる超過勤務の削減目標が足かせとなり、特別条項の適用を躊躇し、結果としてサービス残業に繋がっているのではないか、個々の能力を把握せず業務を命じ、時間外勤務においても成果が出せなければ超過勤務として認めないという管理職もいるため、自身の能力を責め、未払い残業に繋がっているのではないか、係長等においては、早朝や休日など実際業務に従事している時間を考えると 36 協定で定める時間を超過しているのではないかと感じる、現場事務所など、管理監督者の目が届かないところでは、繁忙期においては深夜時間帯まで勤務する姿も確認していることから、適切に処理されているのか疑念を抱く、人員と業務のバランスが適切ではないと感じており、管理監督者としてのマネジメントが適切に行われていないのではないか、など、様々な意見が寄せられている。

時間外勤務の申請等が適切に実施されているのか、確認する余地はないが、これらの

意見が出るような職場環境であるならば、そのような疑念が抱かれないよう適切にマネジメントを行うとともに、職員が自身の業務能力等を理由に未払い残業をするしかないと考えることの無いよう、使用者、労働者双方の認識を正していく必要がある。

今回の全局調査が、自身の実情をつまびらかに報告できるような環境のもと、管理監督者自らの手で覚悟を持って実施され、実態が解明される事を我々も望んでいる。

また、今後、局の再発防止によってでは、真の未払い残業の解決に繋がらないと判断した場合は、組合としても、各所属における時間外や休日勤務の状況を把握し、勤務条件に関する交渉の申し入れや労働基準監督署との連携など、必要な措置を行う事を通告しておく。

局として、相当の覚悟を持って対応頂きたい。

(局)

ただいま、書記長から労働組合として未払い残業に関しての認識と厳しい指摘が述べられた。当局としても、未払い残業を根絶させ適正な労働環境を構築するという強い思いをもっており、今回の再調査の結果をも踏まえ、未払い残業の原因分析と再発防止に係る措置を実施する必要があると考えている。そのため、従来から実施している労務管理の運用について検証をすすめ、適正化を図るべく取組を進めていく。

(組合)

最後に、未払いとなっている超過勤務手当について、どのように清算することを考えているのかお聞かせ願いたい。

(局)

今回の設備保全センターの件に加え、24日を期限とした今回の調査結果を踏まえ、できる限り早期に清算できるよう対応してまいりたい。

(組合)

よろしく願います。

(局)

それでは、協定の内容について説明、提示させていただく。

<協定書手渡し>

(局)

協定期間については、7月1日から9月30日までの3か月間として提案させていた

だ。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 7 月 1 日から 9 月 30 日までの協定書と 7 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、協定書の主な変更点について説明させていただく。

経理課における 9 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 70 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。また、企画課、東部及び北部水道センター内のお客さまサービス課北部方面営業担当、西部水道センター内のお客さまサービス課南部方面営業担当においては、7～9 月において区民祭りの開催が予定されているため、人数の変更を行っている。能登半島地震に伴う支援業務にかかる項目についても、長期派遣職員を除き、5 月をもって終了しているため、協定から削除している。

なお、人事異動による職員の増減、退職や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。それでは、労働組合のご意見を伺いたいと思う。

(組合)

ただいま、協定書の変更点について説明を受けた。本内容については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、年次有給休暇などを含む勤務労働条件総体の現状と局の認識を確認させていただく。

時間外勤務の状況については、未払い残業に関するヒアリングの結果如何によって変わるため、後日確認させていただくこととし、年次休暇の取得状況及び取得状況を踏まえた局の認識について説明いただきたい。

(局)

年次休暇の取得状況等について、説明させていただく。

この間、夏・秋のワーク・ライフ・バランス推進期間を活用し年次休暇の取得促進を図るとともに、時季指定時において、休暇残数が多い所属に対しては、各所属に通知する際に休暇取得促進や計画的取得を周知してきたところである。なお、令和 6 年 5 月末時点での休暇の保有状況であるが、課長代理級以下の職員において、21 日以上休暇を保有していた職員は 78 名と昨年度の 95 名と比較すると、改善している状況にある。また、25 日以上休暇を保有した職員については令和 6 年 5 月末時点においては 24 名と、令和 5 年 5 月末時点の 47 名から大幅に改善している状況である。一方で、21 日以上休暇を保有した係員は 29 名いる状況に鑑み、引き続き、働きやすい職場環境作りに

取り組むとともに、休暇取得の促進に取り組んでまいりたい。

(組合)

令和6年5月末時点では、昨年度と比較して改善しているとのことであるが、それでも78名は休暇を1日以上流している状況であり、うち56名の課長代理級以下の管理職員が1日以上休暇を流している状況であるため、部下職員が休暇を取得しづらい職場環境とならないよう、管理職員が率先して休暇等を取得するとともに、各種休暇制度が利用しやすい環境整備に取り組むよう申し送っておく。私からは以上です。

(組合)

それでは、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70時間とすることを含め、全体の締結を確認する。

また、先ほど書記長の方から休暇取得について、縷々申しあげたが、来月からは夏季休暇も取得できる。暑い季節に夏季休暇を完全取得し、リフレッシュした健康な体で業務遂行する事が局事業の発展に貢献できると考えているので、完全取得に向けた、職場環境の整備に努めていただくようお願いしておく。

(局)

7月から9月の36協定について、ご了解いただき、お礼申し上げます。

また、冒頭、労働組合から指摘があった未払い残業については、これにより、複数の所属において36協定違反を発生させたことについて謝罪させていただく。

先ほど、職員課長からも申しあげたが、未払い残業について、今後二度と発生させないためにも、労務管理の徹底はもとより、労働時間管理に係る適正化を図り、未払い残業の根絶に向けた必要な対応を行ってまいりたい。

また、7月・8月は、ワーク・ライフ・バランス推進月間とし、リモートワークの積極的な活用、変則勤務職場やお客さま対応以外での19時消灯、夏季休暇の完全取得等を掲げ、働きやすい職場づくりにも取り組んでまいりますので、ご協力をお願いしたい。

(局)

本日の交渉はこれで終了する。