

## 小委員会交渉議事録

- 1 日 時：令和6年7月18日（木）午後4時30分～5時10分
- 2 場 所：柴島浄水場 大会議室
- 3 議 題：浄水場運転管理にかかる夜間異常時対応における勤務体制の見直しについて
- 4 出席者：局 側：人事・勤務条件担当課長代理 他9名  
組合側：書記次長 他9名
- 5 内容

(局)

それでは、ただ今から、浄水場運転管理にかかる夜間異常時対応における勤務体制の見直しについての交渉を始める。

宿直制度導入における協議期限については、令和4年11月16日の本交渉で提案後、何度か協議を重ねてきたものの妥結に至らないことから交渉期限の延長を行い、令和5年12月21日の小委員会交渉において令和6年12月31日を期限とすることを確認いただいたところである。

昨年度の小委員会交渉において、夜間休日における異常時の対応を、これまでと同様に維持することができることや、技能職員全員に導入することで、技能職員の多能工化の促進が図られることなどから、有効な体制の一つであると考え、令和6年度の浄水場技能職員の夜間・休日体制について、現行の交替勤務制度を廃止し、新たな変形労働時間制を暫定措置として導入することとした。

労働組合側も、新たな変形勤務制度導入によりOJTを進めること、運転業務未経験職員の業務に対する不安の払しょくをすることの進み具合を確認しながら、並行して宿直制度にかかる議論も取り組むとのことであった。

まず、制度導入より3か月が経過した現時点での浄水部門における不安の解消に向けた取り組み状況や、職員からの意見について柴島浄水場より報告することとする。

(局)

まず、異常時対応業務にかかる不安解消に向けた取り組みについて説明する。

4月以降、維持担当を中心とした当該業務の未経験者に対して、水質計器の校正方法についてのOJTを実施するとともに、過去の異常時対応事例や異常時対応業務の流れをeラーニング形式で学べるよう研修を行ってきた。今後とも、引き続きOJTや研修、訓練などに取り組むとともに、シフトに入る業務経験を通じて、不安払拭に繋がるよう進めてまいりたい。

次に、変形労働時間制及び宿直制度に関する職員の意見について、現時点で把握している内容について、概要を報告させていただく。まず、変形労働時間制に関する主な意見としては、夜間勤務の未経験者からは、業務の実施に不安を感じているという意見や、

再度設備の場所等についての OJT をして欲しいとの意見があり、経験者からは、シフトのペアを未経験者と組むことについて不安に感じるとの意見があった。また、夜間勤務を経験し、体力面での負担が大きいと感じたという意見や、昼間から夜間に実施時間帯を変更した業務について、安全性の面では問題がないとの意見などがあった。

続いて、宿直制度に関する意見については、ある所属では、拘束時間が長いことで宿直制度には反対との意見と、現行の変形労働時間制では夜間に睡眠できないため宿直制度が望ましいとの意見が半々といった状況であった。一方、その他の所属においては、夜間勤務を初めて経験した職員が、心身の負担が大きかったことを理由に、宿直制度が導入された際に夜間に異常時対応を要したことで睡眠ができなかった場合を想定すると、宿直明けの昼間に行う現場作業の危険性について心配する声があること、また、宿直を挟んで2日勤務となるという拘束時間の長さを問題視し、宿直制度に対して反対意見が多い状況にある。

なお、こうした職員の意見は、全ての対象職員がシフトに入っていない段階のものであるため、引き続き、OJT や業務経験などを通じて、どのような意見になってくるか把握をしてきたい。

(局)

浄水部門における報告については以上である。それでは労働組合の意見を伺いたい。

(組合)

局からの報告にかかる意見を申し上げる前に、1点お伺いしたい。

新たな変形労働時間制が開始された2024年4月1日に行われた異動についてであるが、これまで、新たな制度変更時と異動が重なることにより、職場混乱が生じてきたとの意見もあり、新たな変形労働時間制度の交渉の中でも、制度導入開始と異動時期の在り方について議論してきた。

当局からは、検討した結果、制度導入開始時期を4月1日の異動時期からずらすのは困難との回答であった。しかし、異動について所属から、各職場の業務実態等を踏まえての異動となるように、また、職員課からも、各所属長とのヒアリングを基に業務実態を踏まえた異動となるよう実施するとあったので、組合としても当局の言う業務実態を踏まえた異動となるように、再度申し入れ、了承してきた経過がある。

しかし、4月の異動で保全センター配水管理室に至っては、13人中、6人という半分近い方が異動となり、保全センター全体でも配置替え基準の概ね5分の1を上回る異動がされている。また、その中には配置替え基準である同一所属5年以上の異動ではなく、この間、当局が特別な事情がない限り実施しないと言っていた4年以下の異動も行われている。また、年度末に出された浄水部門における執行体制の見直しの情報提供では、夜間勤務体制の変更による業務執行体制の見直しについて、保全センターでは、

配水管理室運転担当で技能職員 3 人減とありながら、多能工化に向けたさらなる OJT 及びナレッジマネジメントのため、暫定配置として配水管理室運転担当に 2 人増員するとされていたが、半数に近い異動を行ってはいはさらなる OJT やナレッジマネジメントのために増員した意味を失くしているのではないかと考える。

実際に、新たな変形労働時間制度が始まって以降、配水管理室の夜間業務については、経験者が常におらず、未経験者や元経験者で行うこともあり、経験の無い者同士で行う業務について戸惑うこともあると聞いている。今回の異動については、当局として業務実態を踏まえて行ったものとは考え難く、交渉の場であれほど議論した内容について軽んじられているのではないかと、甚だ遺憾である。

今回の異動について、当局の見解を聞かせていただきたい。また、職員課と所属長とのヒアリングで業務実態を踏まえた内容の話がされていたのかも伺いたい。

#### (局)

当局では職場風土の刷新の観点のほか、広範な知識・技術を習得し、職員個々人の資質・能力の向上を図るとともに、異なった業務への適性を見出す可能性にもつながるなど、人材育成や適材適所の配置の観点からも有効であることから配置替え基準に則り、配置替えを行っている。各所属の業務実態や職員の配慮事項等を所属長からヒアリングを行っている。今回は新たな変形労働時間制度を踏まえたヒアリング内容となっており、浄水場部門で運転業務経験者のバラツキがないように配置替えを行った。設備保全センター運転担当からの転出者は 6 名となっており、在課年数は 3 名が在課 6 年以上、その他 3 名が在課 5 年の職員となっている。転入者については、運転業務経験者を 6 名以上配置し、経験者を確保している。異動者の割合については、設備保全センター全体では 5 分の 1 を上回っているが、局全体としては概ね 5 分の 1 の異動となっている。

#### (組合)

保全センターに、運転業務経験者を 6 人以上配置したと言われたが、運転担当経験者は浄水場運転経験者であり、配水管理室の経験者で言うと、保全センター運転担当には、部門 1 人、係員 1 人しか異動されてきていない。そのような状況の中で、実際に未経験者だけで行う業務もあり、少なからず、混乱もきたしている。

また、この間の組合との交渉の中で、職員課として技能職員の配置替えについては、5 分の 1 の配置替えを守ることを目的として、特別な事情がない 4 年以下の職員を配置替えすることはないように運用していたと言われていたが、今回、4 年目以下の職員が配置替えされているのには、どのような事情があったのか。

また、みなし所属の廃止に伴い、2023 年 4 月 1 日から施行された技能職員の配置替えの基準に関する実施要領では、第 5 条で、各職場の業務状況及び業務執行体制におけ

る課題並びに職員への教育及び職場内訓練の達成状況等を各所属長から意見聴取等を行うことで、各職場実態を十分把握して実施することとする、と新たに記載されているが、今回のような異動を見ると、これまでの情報提供や交渉の中で言われてきた内容が、正確に遂行されているとは考え難い。

これまでも浄水部門の組織再編では情報提供を受けていた技術職員の異動日と人員数が違っていたり、また、その中の1人の職員に負担がかかり、過剰な超過勤務が発生するなど、決して適正な異動や人員配置が行われたとはいえないものであったり、浄水部門技能職員のみなし所属の廃止では、それに伴う、様々な調整業務を行う部門統括の体制などが重要であると交渉で訴えていたにもかかわらず、所属統括、部門統括の異動が多く行われ、職場混乱を招いてきた。

今回、変形労働時間制導入が行われ、今後は宿直制度導入に向けて議論をしていくが、このような状況では、当局が業務実態にあった適正な人員配置に対して真摯に向き合っているとは思えない。再度、今回どのようなヒアリングを行ってきたか、また、組織再編や業務執行体制の変更時での配置替えについて当局の見解を聞かせていただきたい。

#### (局)

各職場へのヒアリングについては、先程と重複するが新たな変形労働時間制度を踏まえた内容により意見聴取を行ったものであり、変形労働時間制度導入後イメージして配置案を作成したところである。設備保全センターに運転業務経験者を6名以上配置し、その内の部門統括1名を含む4名は設備保全センター運転業務経験者の配置を行った。今後宿直制度導入に向けて、各所属の所属長に対し、各職場の業務状況及び業務執行体制における課題等を意見聴取し、各職場実態を十分把握するように努め、混乱が生じないようにヒアリングを行った上で配置替えを実施する。また在課4年での異動については、職場実態を考慮し、本人の能力を発揮できる職場に配置を行ったものである。

#### (組合)

各所属とのヒアリングで変形労働時間制度導入後イメージして配置案を作成したとのことであるが、宿直制度導入の課題の一つである異常時対応への不安解消の為の変形労働時間制度導入であると考え、今回の保全センターのような異動は考えられず、この間の交渉で、こういう異動が起こらないように求めてきた。保全センターでは4月から運転担当、維持担当全ての技能職員でシフト業務を行っている。5分の1を上回る異動がおこなわれても、運転業務経験者や未経験者で大きな混乱も起こさず業務が遂行されているが、それは職員の努力であって、適正な執行体制で行われているのではないと認識している。今後、制度変更時の業務執行体制がどれだけ大事か認識し

ていただいて、適正な配置が行われるよう求めておく。

(組合)

先ほど申し上げたシフト制度・宿直制度に関する職場からの意見についてであるが、まず、シフトについては全所属6月からは未経験者も含む技能職員全員でシフトを行っている認識でよいか。

(局)

そのとおり、配慮が必要な一部の職員を除き、6月からは技能職員全員がシフト勤務に入らせていただくこととしている。

(組合)

4月から各所属運転担当業務のOJTを行っているかとは思いますが、職場からの意見の中には、設備の場所等も含めたOJTを再度行って欲しいとの意見もあるようだが、6月以降の運転業務に対してのOJTについては、どのように考えているのか伺いたい。

(局)

OJTについては、特に未経験者が業務を行う上で、設備の場所など不安に感じている点などニーズに応じて、随時、対応を検討していきたい。また、現在、未経験者を中心とした技能職員を対象として、異常時対応訓練を7月に行っており、異常時対応にかかる手順書の講義や、臭気試験やバックテスト、ジャーテストの実技訓練を行っている。さらに今後は、シフトに入っている技能職員と総合水運用センターの技術職員との間で、異常時対応を想定し、スマートグラス等を活用した情報伝達訓練を予定している。

(組合)

新たな変形労働時間制度導入前の交渉では、維持担当がシフト業務を行う上で、維持担当業務に負担がかからないような体制づくりを求めてきたが、各所属、現在どのような状況か伺いたい。

(局)

令和4年度末のみなし職場の解消に続き、今般の変形労働時間制の導入は、技能職員全体がシフトに入る中で、浄水場業務にかかる多能工化を期待するものであり、これまで運転担当が担ってきた異常時対応業務を維持担当の職員も担いつつ、維持担当が負担する分を逆に運転担当が応援することで、多能工化に繋げたいと考えている。現在は、所属統括や部門統括が中心となって、各所属の状況に応じて、この勤務制度が定着できるよう段階的に進めているところである。

各所属の状況として、柴島・庭窪浄水場では、平日の維持業務に極力影響しないよう、休日は維持担当の職員を除いた体制でシフトを組んでいる。運転担当から維持担当への応援については、柴島浄水場では、薬品受入業務等の一部の業務を応援しつつ、その他に維持担当から要請があった業務について適宜、運転担当から応援をしている。庭窪浄水場においては、応援という形にはなっていないものの、維持担当内で薬品受入業務等の応援を行って、業務の平準化を図っている。豊野浄水場においては、以前から運転担当から維持担当への応援を行っていたため、変形労働時間制の導入後も、これを継続することで相互応援することができている。設備保全センターにおいては、維持担当の班毎に特定の運転担当職員を割り当て、その職員が集中的に維持業務へ応援に入りOJTを受けるようにしている。また、巡視点検や養生作業についても、運転・維持担当の相互協力体制により実施するようにしている。

(組合)

シフトについては、実際に始まったばかりであり、まだまだ状況を見ていかなければならないと認識しているため、今後もシフト業務やOJTに対する情報提供はお願いする。また、シフト制度を行っていく中で、当初の思いでもある、宿直時での異常時対応に対する、運転業務未経験者の不安が解消されるよう当局として責任をもって進めていきたい。

(局)

今後とも、異常時対応業務等の運転業務の未経験者の不安が払拭できるよう、研修や訓練、OJTなどに取り組んでいきたい。また、業務の定着化が進んでいる状況については、引き続き職場の意見を聴取していく予定であり、本小委員会の場において、適宜、情報提供をさせていただく。

(組合)

続いて、宿直制度に対する意見についてであるが、宿直業務における拘束時間について否定的な意見が多くあり、また、宿直時に異常時対応を行った場合に十分な睡眠がとれないとの不安の意見もあった。これまで組合が集約してきた意見でも、異常時対応を行い睡眠が十分でないときの次の日の通常業務での危険性を訴える意見が多くあったと認識はしている。これらの意見、課題についてはどう考えているのか。

(局)

宿直制度については、異常時対応している時間帯以外は睡眠を含めて自由に時間を使っていただくことができるため、夜間を通じて睡眠をとることができない、現在の変形労働時間制に比べて心身の負担が軽減できるという側面があると考えている。一方

で、ご指摘のとおり、宿直制度において夜間に異常時対応を行ったことで、翌日の勤務が心身の負担になることを懸念するご意見があることも承知している。

今後は、引き続き、現在の変形労働時間制の実施を通じて、夜間の異常時対応業務にかかる体制のあり方について、心身への負担の面からも、検討してまいりたい。

局ではこれまでの交渉において声の上がった宿直時間中における環境を新たに改善した事項があるので、提案時と現時点での変更点について改めてお示しする。

(局)

宿直環境について、これまでの見解と見直した点について説明する。まず、宿直室については、2人1部屋としてカーテン等で仕切りを設置することとしていたものについて、1人1部屋となるよう見直してきたところである。寝具については、一式リース契約を行い、布団、枕のクリーニング月1回、シーツ等の交換は毎日としており当初から変わらない。テレビについては、1部屋に1台設置することとし、浴室については、管理等浴室を利用することとしており、こちらも当初から変わらない。備品についても当初から変更ないものの、Wi-Fiについては、当初想定はなかったものの、小委員会の場で意見があったことを踏まえ、モバイル Wi-Fi を追加するよう見直したところである。移動手段については、各職場から管理棟への移動する場合、公共交通機関を利用した場合、交通費は支給する。

これらが、この間の交渉での意見を踏まえた宿直環境となる。

(組合)

今回、新たに Wi-Fi について導入するとの意向が示され、それについては評価するところではあるが、環境面について、浄水ブロックから何点か質問させていただく。

(組合)

宿直室についてであるが、組合としても一人一部屋は必要と認識しているが、柴島と保全センターについては、総合管理棟を使用することとされているが、総合管理棟には水運用で交替勤務をしている職員がいる中で、休憩時間中や急な体調不良を起こした場合の休養室はどのように考えているのか。

(局)

総合水運用センターの交替勤務職員の休憩時間や体調不良の場合の休養室については、宿直で利用する総合管理棟 3F 休養室の 3 室、和室 1 室、1F 健康管理室とは別に、総合管理棟 1F の男性用・女性用の休養室 2 室を利用いただく。

(組合)

柴島の女性休養室については、女性が使用することになるかと思われるが、豊野、庭窪で女性職員が宿直する場合は、どのように考えているのか。

(局)

庭窪・豊野浄水場において、女性が宿直することとなった場合は、休養室の2室をそれぞれ男性、女性で分かれて使用していただく。

(組合)

浴室については、管理棟の浴室利用となっているが、これまでも浴室ボイラー等が故障した場合、対応に長期間かかる場合があるが、その場合の対策も考えているのか。また、現在、柴島総合管理棟の浴室は使用禁止になっているが、修理等は進めているのかも併せて聞かせていただきたい。

(局)

もし浴室のボイラーなどが故障し浴室が使用できなくなった場合は、昼間に勤務している職員と同様、修繕が完了するまでの間は、場内の他の洗身設備を利用していただくことを考えている。

また、現在、柴島浄水場総合管理棟ボイラー排水管で漏水しているなど故障しており、今年度末までに設備の取換え工事を完成するべく、現在、設備課で設計を進めている。

(組合)

備品類についてであるが、管理棟にある冷蔵庫、ポット、電子レンジを使用可能としているが、業務時間でもなく、休憩時間中でもないのも、まな板、包丁、手鍋、フライパンなどの調理器具の設置、使用はできないのか。

(局)

現在、職場で使用を認めていないものについて、宿直時間帯のみの使用とするための使用条件をどう設定できるのかの整理を含めて、宿直時間中の使用の可否について、検討していきたい。

(組合)

今、環境面に対して、数点浄水ブロックから意見、要望を言わせていただいた。

しかし、現行の宿直制度案では、本日、報告を受けた職場意見にもあったとおり、最長30時間以上の拘束については長すぎると、これまでも交渉の中で申し上げている。異常時対応が発生した宿直後の通常勤務に対しての安全性にも配慮が必要と考えてい

る。またその過酷な勤務に対して手当の額が見合っているとも到底思えない。

現在行っているシフト制度で異常時対応に対する未経験者の不安は解消されたとしても、現行の宿直制度案では、長時間の拘束という課題解決に至るのは難しいと考えている。

(局)

労働組合として、拘束時間が長い現状の案のままでは受け入れられないことは理解した。当局としても、浄水場運転管理にかかる夜間異常時対応については局の重要な業務であると認識しており、現行の宿直制度案にかかる見直しも含め、局内で検討を進めしっかり議論し、必要に応じて提案してまいりたい。

本日の交渉はこれで終了する。