

小委員会交渉議事録

- 1 日 時：令和 6 年 10 月 3 日（木）午後 5 時 00 分～5 時 25 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 11 名
組合側：書記次長 他 8 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。

前回の小委員会交渉において、2024 年 4 月 1 日から導入した新たな変形労働時間制度について、異常時対応業務の未経験者に対する OJT や研修等の取組、宿直制度を含めた職員からの意見について、その時点で把握している内容について報告するとともに、宿直制度について環境面で改善した内容を報告したところである。これについて、労働組合からは提案中の宿直制度案について、現行の制度案のままだと、30 時間を超える拘束時間となること及び手当がその勤務内容に見合わないという点について、課題の解決に至るのは難しいのではないかとの意見であった。

当局としては、引き続き、現在の変形労働時間制度の実施を通じて、業務の定着化を進めながら、職場の意見を把握するとともに、夜間の異常時対応業務にかかる体制のあり方について局内で検討を進め、必要に応じて宿直制度の見直し案を提案する旨を申し上げていた。

はじめに、新たな変形労働時間制度を導入しておよそ半年が経過し、特に、異常時対応業務の未経験者に係る不安払拭などに向けた研修・OJT の取組状況や、そうした取組や実際の業務経験を経たことで、現時点で職場の意見をどのように把握しているのかについて報告をさせていただく。

（局）

まず、異常時対応業務の定着に向けた取組状況について報告する。前回の小委員会でも報告した、研修・OJT や e ラーニング、実技訓練の取組実績に加え、8 月からスマートグラスを用いた総合水運用センターと各現場との間の情報伝達訓練を実施しており、現時点で計 13 回開催し、また、9 月からは、今年度に整備が完了した柴島下系のエマージェンシーラインの運用にかかる訓練を行ったところである。今後とも、これらの訓練を複数回続けるとともに、その他にも各所属で異常時を想定した訓練を行う予定としている。

また、変形労働時間制度及び宿直制度に関する職場の意見について、概要を報告す

る。9月5日に浄水部門全体の所属統括に参集していただき、各職場での意見を伺っている。この所属統括からの報告や日頃の業務状況の把握を通じて、現在の変形労働時間制度のもとで休日・夜間の業務シフトを技能職員全体で組んでいくことで、各職員が担当以外の業務に従事する機会が増え、浄水場全体の業務への理解が深まるなど多能工化が一定進展していること、また、異常時対応業務の未経験者の理解も進んでいることが確認された。また、日常巡視点検業務などの一部業務の時間帯を、昼間から夜間に移行したことについて、いずれの所属においても概ね安全性に問題がないことが確認された。

一方で、宿直制度では、昼間の業務を挟む形で宿直を行うことになるため、職場に33時間拘束されることについては、体力面での不安や、家族と過ごす時間が少なくなるなどの私生活への影響などを理由に、懸念する意見が依然として多くあることを確認した。

現時点の職場の取組状況や職場意見の報告は以上である。現在の変形労働時間制度の実施によって、宿直制度の課題とされていた夜間異常時対応業務にかかる不安など運営面の課題に対しては、解消に向けて一定の進展が見られたものの、長時間拘束などの勤務条件面での課題については、懸念する声が依然として多い状況にある。

当局としては、宿直制度での長時間拘束について懸念する職員の意見が多いこと、一方で当初からの宿直制度の趣旨にもあったとおり、今後、技能職員数が減少していく中、業務を効率化して業務執行体制を確保する必要があることを踏まえ、今回、宿直制度の見直し案について提案させていただきたい。

それでは、見直し案について順番に説明させていただく。

はじめに、今回の見直し案で、これまで提案していた宿直制度案から見直しを行った点について説明する。当初の宿直制度案では、ヒル時間帯の通常勤務を行った後、ヨル・アケの時間帯に宿直を行い、引き続き、翌日のヒル時間帯の通常勤務を行うというものであった。今回の見直し案については、変則勤務型・宿直制度と呼ばせていただくが、現在の変形労働時間制度と同様、これまでヒルの時間帯に行っていた業務の一部をヨルの時間帯に行うこととして、ヒルからヨルまでの時間帯を連続して勤務した後、アケ時間帯に宿直を行い、翌日のヒル時間帯は、ヨル時間帯に勤務した分の振替となる。これにより、当初の宿直制度案では、職場への拘束時間が33時間であったが、見直し案では、宿直後の時間帯が振替となることで、拘束時間が24時間となる。

続いて、変則勤務型・宿直制度の具体的な制度内容について説明する。

変則勤務型・宿直制度では、浄水部門の各所属でそれぞれ夜間2名、休日2名の職員を指定しシフトを組むもので、ヨル・アケ時間帯である夜間のシフトに入るよう指定された職員は、ヒル・ヨルの時間である8時45分から翌1時30分までの間が勤務時間となる。ヨルの時間帯は、現在の変形労働時間制度と同様、浄水場では、一部の

日常巡視点検や軽微な維持管理作業などに従事した後、15 分のインターバル時間を挟み、8 時 45 分までのアケの時間帯を、異常時対応に備えた待機として宿直を行う。その後、翌日のヒルの時間帯については、ヨルの時間帯に勤務を行ったため、その振替とするものである。

なお、宿直に入る前のインターバルの時間帯でも異常時対応が可能となるよう、この休日や夜間のシフトに入る 2 名のうち 1 名は、勤務時間を 15 分前倒しした早出勤務者とし、出勤直後の 8 時 30 分から 8 時 45 分までの間は、それまで宿直を行っていた職員との間で引継ぎを行うこととする。

引き続いて、宿直手当の変更点について説明する。これまでの交渉において議論していた内容から変更点があるため、それについて説明する。

宿直手当については 1 回 5,800 円としていたが、当局の宿直業務は、市長部局での例にならない、日常的な管理・監督に比して緊張度が高い場合や突発的な事態に対処・指導する必要があるといった業務に位置付けられることから、800 円の加算を行うこととした。また、手当の加算に伴い、宿直業務の範囲についても、見直しを行った。これまで、宿直業務と超過勤務命令の対象業務との切り替えについて、総合水運用センターからの出動連絡を行った時点から超過勤務としていたが、総合水運用センターからの出動連絡を受けた後、出動するための準備を始めた時間から超過勤務命令に切り替えることとしたい。具体的には、総合水運用センターからの出動連絡を受けて電話対応のみで解決するような場合は、宿直業務の範囲とさせていただくよう変更したいと考える。

説明したとおり、宿直後のヒルの時間帯は、ヨルの時間帯で勤務したことの振替とすることが基本的な勤務シフトの組み方となるが、あらかじめシフトで宿直の翌日を指定休と定めた場合には、前日のヒル時間帯について、その時間帯の人員体制に影響を及ぼさない範囲で、ヨルの時間帯に勤務を行うことによる振替として扱うことも可能とする。

休暇の取得については、宿直の当番日のヒル・ヨル時間帯を通じた 1 勤務では、原則として年次休暇を取得できないものとするが、急用でやむを得ず休暇を取得する場合は、所属長の承認を得て認められるものとする。この場合、当日ヒルの時間帯については、最大 7 時間 45 分までの休暇を取得することを可能とし、それ以外の休暇の運用については、概ね現在の変形労働時間制度と同様とする。

参考として、令和 5 年度までの 4 年間での夜間時間帯の異常時対応の実績について報告する。今回提案する変則勤務型・宿直制度において宿直の対象となるアケの時間帯での異常時対応の回数は、総合水運用センター運用開始後の 4 年間でおおむね半減し、令和 5 年度では浄水部門全体で年間 100 回程度となっている。労働基準監督署には、これら対応回数の実績を確認いただき、宿直制度としての許可基準の範囲内であると判断いただいている。

以上、宿直制度の見直し案について説明した。なお、今回の見直し案は、現在の変形労働時間制度と同様、一部の業務を夜間に行い昼間の業務負担を軽減することで、当初の宿直制度案と同様の人員で業務を行うものである。本来、昼間に実施可能な業務は昼間に行うことが基本であるという考え方には変化はないものの、職場に長時間拘束されることによる心身への負担や職員のワークライフバランスに配慮するという観点から、今回、改めて提案したところである。説明は以上となる。

(組合)

ただいま、変則勤務型・宿直制度について説明を受けた。

説明の中に含まれていなかったのですが、説明資料の中において夜間勤務における異常時対応回数を示したグラフがあったが、変形労働時間制度を導入して以降の今年度分のデータはないのか。

(局)

今年度分については集計中であり、提示できるデータは今のところない。

(組合)

今年度になって出勤件数や電話対応も増えているとの声も聞いている。今年度に入ってからの出勤回数についてデータとして示してほしい。

(局)

次回小委員会交渉の場でお示しする。

(組合)

よろしくお願いします。

この段階での今回の修正案であるが、今後のスケジュールについてどう考えているのか。

(局)

勤務条件や手当についての協議を行いながら交渉期限である12月中には内容について了承をいただきたい。また、併せて職場説明も年内にはスタート出来たらと考えている。

(組合)

勤務体制の見直しにおいては、勤務労働条件に大きく関わることから、職場の体制、また、従事する職員の理解を得ることが必要だと考える。いずれにしても、本日

は説明をうけたところであり、当初の提案内容から大きく変わることから、持ち帰り検討したい。また、今回説明いただいた内容を、本交渉の場で正式に提案いただき協議してまいりたい。

(局)

今回ご説明した内容を組合内部で検討いただき、本交渉で協議いただけるとのことであるのでよろしくお願いしたい。それでは本交渉の場で再提案することとしたい。

本日の交渉はこれで終了する。