

## 小委員会交渉議事録

1 日 時：令和 6 年 11 月 5 日（火）午後 0 時 50 分～午後 1 時 00 分

2 場 所：電話による

3 議 題：時間外労働及び休日労働について

4 出席者：局 側：担当係長

組合側：書記長

5 内 容

（局）

それでは、ただいまより時間外労働及び休日労働についての交渉を始める。

現在有効な協定としては、9 月 27 月付け締結いただいた 10 月から 12 月までの 3 月分の協定であるが、柴島浄水場において時間外勤務が増加傾向となっている状況に鑑み、上限時間を変更した時間外労働、休日労働に関する協定の締結を提案させていただく。

それでは、まず、時間外勤務の状況や増加要因などについて説明させていただく。

事前に送付した提案文に記載のとおり、柴島浄水場においては職員 A から D までの 4 名の時間外勤務が増加傾向となっている。その要因となっている業務については、1 つは水道 DX 戦略及び柴島浄水場再構築事業等に係る業務である。当該業務は、令和 5 年度に策定された水道 DX 戦略に基づくアクションプランを策定するにあたり、浄水部門の事務局として、資料作成や関係所属との調整等の業務が増加することとなっている。また、令和 6 年度から柴島浄水場再構築事業に係る新たな局体制が構築され、柴島浄水場においても限られた期間の中で、新系統に係る施設諸元の決定に向け、多岐に渡る調査研究を進めていく必要がある。また、再構築事業は、既存処理系統の一部を休止しながら稼働させる既存施設の稼働率を引き上げる必要があるなど、様々な制約条件のもと進める必要があることから、既存施設に係る浄水処理上の課題提起を行ったうえで、ここの課題に対して綿密に調査検討を進めていく必要がある。これらの業務については、令和 6 年度末までに課題に対応するための取組計画を立案するため、引き続き職員 A 及び B において時間外勤務が生じる見込みとなっている。

また、職員 A、職員 C 及び職員 D においては、業務執行体制の問題で時間外勤務が増加している。具体的には、現在、柴島浄水場設備維持管理担当においては、機械職 2 名、電気職 2 名の 4 名が配置されていたが、うち電気職の 1 名が持病の悪化により時間外勤務を行うことが難しい状況にあったこと、また当該職員が 8 月に途中退職となったことで同じ電気職の職員 D に負担が生じる状況となり、時間外勤務が増加することとなった。現在、退職した職員が担っていた業務については、技術的業務の一部を他系の電気職係員が担うとともに、事務的業務は 10 月から事務の臨時的任用職員を配置することで、職員 D の負担軽減に取り組んでいるものの、職員 D の負担を完全に解消する

ことは難しい状況にある。

さらに、機械職の係員 1 名については、身体に障害を抱えており、業務の難易度や処理能力等に配慮しつつ担当業務を割り振る必要があること、職員の途中退職により、機械職である職員 C が他職員の負担軽減のため業務を負担しており、この体制については年度末まで継続させる必要がある見込みとなっている。加えて、職員 A 及び職員 C については、工業用水道特定運営事業のモニタリング担当として、前年度のモニタリング業務のとりまとめを行う必要があり、報告書の作成や関係者との調整等に予想以上に時間を要し、時間外勤務が増加した要因の 1 つとなっている。

また、職員 A については、令和 6 年 1 月から派遣している能登半島地震に伴う応援派遣業務に令和 6 年 4 月以降従事しており、時間外勤務が増加した要因の 1 つとなっている。

柴島浄水場浄水場においては、特定の職員に業務が偏ることがないように、適宜業務の平準化や係間の応援体制の構築、可能なものの作業の後ろ倒しなどにより、職員の負担軽減、時間外勤務の縮減に取り組んでいるものの、4 名については、引き続き時間外勤務が生じる見込みとなっているため、年間時間について、職員 A 及び職員 C を 320 時間、職員 B 及び職員 D を 360 時間とした協定の提案をさせていただく。

説明は以上である。労働組合の意見を伺いたい。

#### (組合)

柴島浄水場における年間上限を変更した協定の提案ということであるが、まず、令和 5 年度に発生した未払い残業の最終報告がないなかでの提案となっていることについて苦言を呈させていただく。特に柴島浄水場設備維持管理担当においては、過去未払い残業を発生させている所属であり、未払い残業判明以降、適切に労務管理されているのか、改善策が講じられているのかと危惧するところである。

この間、36 交渉の場において、未払い残業の経過報告もあったが、未払い残業が発覚して以降、マネジメント層の労務管理に関する認識は是正されているのか、また職員課として再発防止に係る対策としてどのようなことに取り組み、設備維持管理担当において措置してきた内容について伺いたい。

#### (局)

未払い残業の判明を受けて、労働時間管理の重要性について再認識させるため、令和 5 年 12 月に課長級以下全職員を対象とした労務管理研修を実施した。しかし、当該研修以降に設備保全センター及び水質管理研究センターにおいて未払い残業が判明していることを踏まえ、令和 6 年度においては、11 月から係員と管理職員を分けて労働時間に関する研修を実施することとし、その認識の改善に取り組むこととしている。また、管理職員に対しては、未払い残業判明以降、課長会において労働時間の徹底、未払い残

業をさせることについての認識の徹底等について周知してきたところである。

なお、設備維持管理担当においては、過去の未払い残業を発生させていること、令和4・5年度と設備維持担当において36協定の年間上限時間を変更してきたこと及び令和6年度の人員体制を踏まえ、設備故障が頻発した際には他係のサポートを受けながら対応を行うなど、設備維持管理担当の負担軽減に取り組んできた。しかし、令和6年8月に経験豊富な電気職係員1名が持病の悪化に伴い退職したことで、残りの設備維持管理担当職員の業務量が増加したため、技術的業務の一部を他係の電気職係員に分担するとともに、事務的業務は臨時的任用職員を配置するなど負担軽減に取り組んでいるところである。また、係内の業務分担を見直すとともに、対応可能なものは発注時期をずらすなどの措置も行っているが、令和6年度においては、柴島浄水場再構築事業等の関係で、各係の業務量も増加する見込みであり、これ以上他係に業務を分担することは難しく、また、業務の効率化等を含んだ見直しについても難しい状況にある。以上のことから、上限時間の変更を提案しているところである。

#### （組合）

未払い残業について研修を実施するとともに、正しい認識を持たせるとのことであるが、未払い残業はあってはならないことであり、職員の労働時間については、管理者側が適切に管理するものである。現状、職員の労働時間の管理は適正に実施されているのか。厚生労働省の労働時間の適正な把握のため使用者が講ずべき措置に関する基準においても、労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ることとされている。局として、適正に労働時間を管理するという認識を強く持ち、再発防止に取り組んでいただきたい。

#### （局）

労働時間管理の責務について、この間、課長会等を活用しその認識を正すとともに、労働時間管理を適切に実施するよう周知してきた。引き続き、管理職員に労働時間管理の重要性について認識させるため、必要な研修等取組みを実施してまいりたい。

#### （組合）

今回は、時間外勤務及び休日労働に関する交渉であり、未払い残業に関する最終的な報告も未済であるため、改めて発生原因や是正措置、再発防止策などについても伺いたい。

もう1点伺うが、柴島浄水場においては、令和4年度、令和5年に引き続き令和6年度においても上限変更を行うということであるが、年間労働時間について、適切な設定とされているのか。

また、昨年度も今回と近しい内容で上限変更を確認してきた経過もあるが、令和5年度と比較して職員配置の見直しや業務の効率化など、どのような措置を実施してきたのか。業務量と人員体制が見合っていないのではないかと。

(局)

過去、柴島浄水場設備維持管理担当において上限時間を変更してきた理由としては、令和4年度においては、組織改編に伴う移管事務や固定資産調査関係業務などによる業務量増に伴う上限変更、令和5年度においては、設備維持管理担当における配慮が必要な職員の状況や自然災害等による機器の故障が多発したことなどにより時間外勤務が増加し、上限変更を行ったところである。

人員体制については、令和5年度と比較し異動により1名変更となっているものの、他係とのバランスからも配慮が必要な職員2名は令和6年度も引き続き設備維持管理担当に配属したことから、先述のとおり、一部業務を他係の技術職員に分担し、また対応可能なものは発注時期をずらすなどにより負担軽減に取り組んでいるところである。

一方で、各浄水場、設備保全センター、水質管理研究センターにおいては、年間240時間を上限としてこれまで対応してきたが、近年の状況を考慮し、年間上限時間の在り方についても関係所属と議論を進め、必要に応じて提案してまいりたい。

(組合)

年間上限時間のあり方について、関係所属と議論を進めていくとのことであるが、時間外労働ありきでの議論ではなく、未払い残業につながらない、業務量に見合った適正な人員配置の検討を再度求めておく

なお、今回提案のあった内容については、業務を停滞させてはならないとの考えから、締結を確認させていただくが、当局として未払い残業について徹底した原因究明を行い、二度と発生させないよう再発防止に取り組むよう申し入れておく。

(局)

上限時間を変更した36協定について、ご了解いただきありがとうございます。

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、よろしくお願いします。

未払い残業の報告については、現在局内調整中であるため、整理後速やかに報告させていただくのでご理解いただきたい。

それではこれで本日の交渉は終了する。