

小委員会交渉議事録

- 1 日 時：令和6年11月22日（金）午後4時00分～5時05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、宿直制度の見直し案として、変則勤務型・宿直制度を説明し、本交渉の場で正式に提案を行ったところである。本件については、令和6年12月末を交渉期限としていることを踏まえ、提案している内容の詳細等について、今後の小委員会の場で精力的に説明・協議してまいりたい。

なお、本日は本交渉での当局からの提案を受けて労働組合側で実施された職場オルグにおいて、労働条件や環境面についての意見・質問が寄せられているとのことであるので、寄せられた意見・質問に対し回答させていただきたい。

意見・質問内容の確認に先立って、まず、前回の本交渉後に労働組合より指摘のあった件に対する回答、続いて、前回の交渉において問われていた変形労働時間制度を導入して以降の夜間勤務における今年度分の出動件数について報告させていただく。

はじめに、10月3日の小委員会の場において、翌日が指定休の場合や翌ヒル勤務時間を振替休と表現し説明を行ったが、労働組合よりヒル・ヨル勤務を行った場合に翌日が指定休のパターンがありえるのか、振替休という表現はおかしいのではないのかとの指摘があった。こちらについて補足させていただくと、ヒル・ヨル勤務の場合には、当該ヨル勤務は翌日のヒル勤務時間の前倒しであるため、翌日は指定休ということはない。一方で、当日ヒル勤務を行わず、ヨル勤務開始時間が当日の所定勤務開始時間である場合については、ヨル勤務は当日の勤務として扱うため、翌日が指定休とするシフトを想定している。

続いて、変形労働時間制度を導入して以降の夜間勤務における今年度分の出動件数について9月末時点として集計したものと、前回交渉以降の総合水運用センターからの電話発信件数について、実績として1か月半ではあるが、報告させていただく。

(局)

それでは、出動件数及び電話発信件数について説明する。まず、夜間勤務における異常時対応回数については、令和6年度は半年間でアケの時間帯の異常時対応件数が

38件となっており、年間の数字に置き直すと76件に相当する。割合では異常時対応件数の約43%となっており、令和5年度までの傾向と変わらないという状況であった。続けて、総合水運用センターから各所属の管理室への夜間電話件数について報告する。10月からの1か月半ほどのデータとなるが、電話した件数の合計30件のうち、アケの時間帯は12件であった。その12件のうち、設備異常に伴い出動していただいたのが9件、設備異常に伴い出動までは求めなかったものの、日常巡視点検の結果の確認作業を依頼したものが1件あった。これ以外に、設備異常に関する1件、その他1件の計2件は翌日対応とする旨の情報共有等、何か作業等を求めるものではなく、それぞれ設備異常への現場対応を翌日対応とすることや、電力会社による早朝作業に関する情報共有として連絡したものであり、これら2件は宿直制度を導入した場合には、敢えて宿直時間中に連絡する必要がないものであった。説明は以上である。

(組合)

まず、10月3日小委員会での説明の件についての確認であるが、宿直明けを指定休とすることは運用上ないということか。また、現行のシフト制度と同じであれば、金曜日にヒル・ヨル宿直とした場合、翌土曜日が前日のヨルの振替となるが、翌土曜日が休みである場合、別の日に平日指定休を取ることができるのか。土曜日など休みの日に、ヒル・ヨル勤務をした場合は、別の平日に指定休を2日取れるということか。

(局)

ヒル・ヨル勤務の場合は発生しないが、ヨル勤務のみの場合は運用上あり得る。

指定休に関する質問であるが、現行のシフト制度と同様、1か月単位の変形労働時間制を採用することになるので、当該月の土日祝、年末年始の休日等と同数の指定休を1か月の中で付与することとなる。従って、金曜日、土曜日と跨って勤務する場合には土曜日分の1日分の指定休、土曜日、日曜日と跨って勤務する場合には、その2日分を別の日に指定休としてシフトを組むこととなる。

(組合)

続いて、夜間勤務における異常時対応回数について報告があったが、電話回数等については年度ごとに減っているとのことであるが、職場の意見としては、実際にヨル時間帯に発生した故障についてもヒル時間帯に報告があったことや、本来ヨル時間帯に故障が発覚した場合には留め置きすべきであったところ、対応しなかったという状況もあると聞いているので、この場で確認したい。

今回、労働組合として、職場オルグを開催し、前回の小委員会における局からの説明内容について説明するとともに、組合員からの意見を聴取した。様々な意見がでて

おり、それについて局としてどう考えるかを伺いたい。

まず、労働条件に関わることから確認させていただく。宿直の人員体制についてであるが、職員がヨル勤務及び宿直中に体調不良や、急遽、帰宅しなければならなくなったときの対応はどうなるのか。宿直要員として代務者を呼び出すのか。その場合、宿直を途中で帰った職員と代務に入った職員の宿直手当や、翌日の勤務などの扱いはどうなるのか。また、呼び出し時に公共交通機関が利用できない時間帯はこれまで通りタクシーで良いのか。

(局)

宿直に従事する職員が急な体調不良等で帰宅しなければならなくなった場合、現行のシフト制度での夜間勤務と同様、ヨル時間帯の勤務及び宿直については代務者を呼び出すことで対応することとします。その際の宿直手当については、宿直中に急遽帰宅することになった者、代務により宿直に入った者のいずれに対しても支給される。代務を行った職員の勤務は、当初から定めている勤務シフトに即して勤務していただき、例えば、宿直明けの日がヒル勤務のシフトになっている場合は、予定どおりヒル勤務を行っていただくこととなる。なお、公共交通機関が利用できない時間帯であった場合は、これまでと同様、タクシーを利用していただくことになる。

(組合)

現状のシフト制度と同じと理解しておくが、代務をした職員は長時間労働、長時間拘束となることから、職員の希望で代休の取得も可能か。また、急遽、ヨル勤務及び宿直中に帰宅することとなった職員は、どのタイミングで職場を離れて良いのか。また、代務者はどのタイミングから勤務となるのか。

(局)

代務による時間外労働が7時間45分を超過した場合には、希望により代休の取得は可能である。ヨル勤務及び宿直中に帰ることとなった職員は、原則、代務要員の方と交代していただくことになるが、体調や緊急度合に応じて、急遽帰宅していただくことも可能である。代務要員の方の勤務又は宿直は勤務場所に登庁した時点からとなる。

(組合)

次に、宿直中の業務についてであるが、現在、引き継ぎも重要な業務として行っている中で、宿直中の引き継ぎをどのように捉えているのか。夜間の緊急対応などがあれば、翌朝の引き継ぎで報告が必要となるが、宿直者からではなく総合水運用センターからの報告で良いのではないか。また、柴島浄水場2浄管では、総合管理棟との移動で宿直時間中に公用車で公道を運転することになるが、業務とするべきではないか。

その際に事故などがあった場合の取り扱いはどうなるのか。

(局)

引継ぎ業務は通常、宿直の範疇として扱いが可能であるとの考えから、宿直時間の最後の15分を引継ぎの時間に充てることを想定していたが、業務の引継ぎの重要性を踏まえ、いただいたご意見について検討させていただく。また、公用車で公道を運転する件に関しては、宿直時間の中で移動することとしていたが、朝の引継ぎ時間の取扱いと同様、整理のうえ必要であれば検討事項とさせていただきたい。

(組合)

次に、宿直中の電話対応についてであるが、電話対応は業務ではなく宿直の範疇とすることだが、電話対応のなかでLCDの確認や操作が必要となった場合は業務となり超勤となるのか。

(局)

宿直時間中に電話対応していただく中で、例えばLCDの確認・操作や、庁内パソコンや完成図書などの資料を確認するなど、総合水運用センターからの要請に応じて宿直環境下から離れて対応する必要が生じた場合には、これらの行為は異常時対応業務の一環と考えられるため、それらに着手した時点から超過勤務の扱いとする。

(組合)

次に、宿直の導入時期について、令和7年4月1日とあるが、人事異動によって浄水場未経験の職員に対してはどのような対応をとるのか。一定期間は宿直に入れないのか。また、浄水場未経験の職員には研修なども行うのか。

(局)

現在のシフト制度において、ヨル・アケの時間帯の勤務に従事する職員への対応と同様、今後、人事異動等で浄水場にはじめて勤務することになった職員に対しては、研修やOJTなどの教育・訓練を通じて、可能と判断した時点から、経験者とペアを組むことも考慮しつつ、宿直のシフトに入らせていただくことになると考えている。

(組合)

次に、宿直中の超勤についてであるが、宿直中に超勤が発生した場合、何分単位での計算となるのか。また、月の切り捨てについては現行の規程どおりか。

(局)

通常の超過勤務手当の支給方法と同様、1か月間の合計時間数で支給することとなり、端数がある場合、現行の規定どおり30分未満は切り捨てとなる。

(組合)

次に、宿直中の緊急対応が発生し、対応が通常のヒル勤務時間帯を跨ぐような場合は、通常勤務の職員とすぐに交代するのか。また、保全センターの場合、無人機場から引き上げるタイミングの判断は総合水運用センターの係長がすることになるのか。

(局)

宿直時間中の異常時対応業務がヒル時間帯に及んだ場合、原則は通常のヒル勤務の職員に対応を交代することとなるが、対応業務の連続性を考慮して、水運用や安全性が確保されるなど区切りのいいところまでは超過勤務として宿直していた職員が引き続き対応することになる。無人機場から引き上げるなど、対応を交代するタイミングについては、適宜、総合水運用センターと調整していただくこととしたい。

(組合)

関係所属で連携を図り対応できるよう、願います。

次に、現シフト制度では、保全以外の日勤職場では土日祝の勤務は行っていないが、宿直制度を導入した場合はどう考えているのか。

(局)

各所属の個別事情に応じた詳細なシフトの組み方までは、勤務制度として定めるものではないため、各所属において、平日昼間の業務の予定や人員体制等も勘案しつつ、実態に合わせて運用していくものと考えている。

(組合)

日勤の人員体制のなかで宿直が成り立つのかも含めて考えていただきたい。

また、宿直の人員体制について、週1回の原則のなか制度の運用上、何人の人員が必要と考えているのか。忌引きや、インフルエンザなどでの連続した休暇などがあつた場合、代務者がいないということもあり得るのではないか。また、年末年始やGWなどの連休がある場合の対応も必要になるが、どのように考えているのか。

(局)

宿直制度が週1回までという制約があることや、年次休暇や特別休暇の取得も考慮すると、宿直制度を運用するためには、浄水部門全体で概ね100名程度が必要と想定

している。

(組合)

次に、当日、宿直する維持担当職員のヒル勤務についてであるが、肉体的に負担の大きい作業もあるが、通常通りに作業をさせるのか。その日の人員によっては、そういった作業から外すことができず従事しなければならないこともあるのではないか。

(局)

宿直を控える職員もヒル時間帯は通常どおり自身の担当業務を行うことが基本にはなるが、必要に応じて、心身への負担も考慮して、宿直を含む勤務日のヒル業務は、各所属の業務の中から身体的負担の少ない業務に従事するよう事前に業務内容を調整するなどの配慮も考えている。

(組合)

どこまでの配慮ができるかも職場の人員体制によるところが大きいと思うが、特に職員の体調も含めて配慮が必要と考える。

続いて、環境面にかかわる内容について確認させていただく。寝具のクリーニングについて、布団、枕のクリーニングは月1回とのことであるが、特に夏場などは衛生的にもっと頻度が必要ではないのか。また、寝具も1セットだけでなく、予備も必要ではないか。

(局)

寝具は、リース契約にて2人分を掛け敷き布団及び枕は月1回交換とし、掛け敷きの布団カバー及び枕カバーはクリーニング品と毎日交換する。その他に、予備の掛け敷き布団及び枕を各所属に2人分を保有し、仮にリース寝具に汚れがあった際などは、適宜、予備の寝具を利用していただくことを考えている。

(組合)

所属ごとに保有する寝具とは、どのような状態のものか。

(局)

所属で保管している予備の寝具は、未使用品で梱包された状態で保管している。ただし、購入してから長期間が経過しているため、宿直で使用する前に、消臭剤や布団乾燥機などで清潔に使用できる状態にしておく。

(組合)

敷布団だけでなく、ベッドの設置についてはどうか。

(局)

宿直室の寝具については、各宿直室の広さなど状況が異なっており、畳敷きの休養室では敷布団での対応をお願いしたい。

(組合)

次に、夜間等の食事の確保についてであるが、急な代務をすることになった場合、食事の準備をしていないときは買いに行かなければならない。局から貸与されている自転車は買い物などで場外へ乗っていくことはできないが、別に買い物で使用できる自転車は用意されないのか。

(局)

局自転車による買い出しについては公務以外のため使用できない。食事等については、出勤時等事前での準備や配達など各自で手配をお願いする。

(組合)

ヨル勤務から代務をすることになった場合、翌日のヒルも通常勤務となり、特に豊野浄水場では食事の確保も困難になる。これまでの交渉経過で調理器具の使用についても検討中となっていたが、使用についてはどのように考えているのか。

(局)

調理器具については、現状と同じ扱いと考えている。各所属の給湯器室などに設置している電子レンジやポットを利用いただくことのほか、お湯を沸かしてレトルト食品などを温めることができるような必要最小限の小鍋やお椀などは、各自私用で持ち込み管理いただくこととしている。

(組合)

次に、庭窪、豊野には女性用の休養室や浴室はあるのか。また、無いのであれば女性職員を勤務させないのか。それとも作るのか。どのように対応されるのか伺いたい。

(局)

庭窪、豊野浄水場には宿直室として使用予定の休養室が2室あり、浴室も2室あるため、女性職員が宿直に入る場合においても対応可能と考えている。

(組合)

女性職員が宿直に従事した場合、男性職員と同じ部屋や寝具を日替わりで使用する
ことには抵抗があると考えます。宿直室について、別の部屋を用意することについては
再度、検討いただきたい。

柴島総合管理棟では、長期間給湯設備が故障しているとのことだが、宿直へ向けて
環境を整えるのであれば、修理の予定はあるのか。また、今後も3浄水場共通して、
空調などの設備も含め故障したときにはすぐに対応できるのか。

(局)

柴島浄水場総合管理棟の給湯器の故障については、現在、給湯器設備の取換の契約
手続きを進めており、3月末までには取換を完了する見込みとなっている。また、今後、
給湯器や空調設備が各職場で故障した場合は、例えば給湯器の故障では、修繕が完了
するまでの間は、場内の他の洗身設備を利用させていただくなど、状況に応じて個別に
対応してまいりたい。

(組合)

次にその他の内容について確認させていただく。

総合水運用センターオペレータの習熟度アップについて、日々の業務に追われ現場
研修などもままならない状況で、現場技能職員に指示を出す様に言われるのは大変な
苦労がある。宿直制度導入となれば、さらにオペレータにかかる負担は増える。大き
い事故がなければ良いとするのではなく、安定した水づくり・水おくりの為に根本的
に総合水運用センターオペレータの習熟度の向上のため、異動基準や人員配置を考え
る必要があるのではないかと。

(局)

現在でも、総合水運用のオペレータに対して業務に必要な知識等を習得できるよう
研修等を実施しているが、さらなる習熟度アップのため、引き続き必要な研修等を実
施してまいりたい。

(組合)

今後の技能職場のあり方を考えると、業務の継承や多能工化が必要となるが、職員
の高齢化も進む中で苦労している。またOJTをしながら、不慣れな係員と業務を遂行
する事で事故のリスクも増している。今後も人員が減少していく中で、効率的な人員
配置による運用だけでは現行の業務を安全に遂行することは出来ないということも念
頭においていただくよう、お願いする。

最後に、シフト作成など、部門や統括が行っていると思うが、月の労働時間に加え

て宿直回数なども考える必要があり、現行のひな型でも途中でシフト変更があった場合に、一人でのチェックでは見落とししてしまうこともある。労働基準法に抵触することがあってはいけないので、システムで入力時にエラー表示されるなど一目で分かるようなひな型の作成はできないのか。

(局)

現状においてもシフトの作成や変更の際に、チェックの見落としが起らないよう、シフト作成シートのチェック機能の活用や複数人でチェックを行っている。宿直制度においても、現状のシフト作成シートのチェック機能の改善や、複数人のチェックなどで宿直回数を含めてチェックしてまいりたい。

(組合)

複数人でのチェックも重要であるが、より、見落としなどのミスや職員への負担も減らせるよう、検討をお願いしたい。

組合からは以上であるが、宿直に従事することとなれば、労働条件はもとより、心身ともに休めることのできる環境も必要となる。労働組合として、今回いただいた回答では十分とはいえ、引き続き、協議のなかで改善を求めていきたいと思っているので、よろしく願います。

(局)

労働組合からあった勤務労働条件に関する意見について、引継ぎを宿直時間内に行うこと及び総合管理棟と2浄管の公用車での移動に関することについて、持ち帰り次回小委員会交渉において回答することとする。また、勤務労働条件について大枠合意していただき、併せて手当についても議論してまいりたい。

本日の交渉はこれで終了する。