

小委員会交渉議事録

1 日 時：令和 6 年 12 月 19 日（木）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、設備保全センターにおいて一部職員の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、設備保全センターにおいては職員 A から C までの 3 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 つは柴島浄水場と同じく水道 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 戦略において、VR 機能を活用し浄・配水場の点検や維持管理等を再現する技術の導入に向け、配水場での点検等に関する VR 研修の作成が必要になったため、現場調査・撮影及び資料作成に関する業務量が増加し、担当係長である職員 A の時間外勤務が増加した。

また、令和 5 年度に柴島浄水場で発生した無停電電源装置の停止に伴うオゾン注入の停止事象を受け、同年度の点検結果を踏まえ、令和 6 年度において実行で北港加圧ポンプ場及び泉尾配水場の無停電電源装置等蓄電池の更新に係る工事を発注することとしたため、職員 A 及び職員 C の時間外勤務が増加することとなった。加えて、住之江配水場設運転用自家発電設備用蓄電池の性能劣化により運転不可となり、さらに北港加圧ポンプ場受配電設備改良工事の切り替え作業中に、無停電電源装置の蓄電池性能劣化に伴い、制御電源が喪失し、工水配水圧力低下事象が発生したため、緊急で仮設対応が必要となるなどにより、関係課との協議や設計業務が生じ、職員 A 及び職員 C の時間外勤務が増加する要因となっている。さらに、職員 A 及び職員 C については、新たに配属された維持管理業務未経験者に対し担当係長、主担者として支援を実施していたこともあって、時間外勤務が増加することとなっている。

なお、職員 B については、これらの原因調査、再発防止策検討及び報告資料作成などにより時間外勤務が増加した。また、職員 B については、昨年度と比較して施工案件及び施工場所の増加していること、大阪万博に向けた早期施工が求められているこ

となども時間外勤務が増加している要因となっている。

この状況を踏まえ、設備保全センターにおいては、同一担当内での業務の平準化や企画担当の技術職員による応援体制の構築など、負担を軽減する対応をとっているものの、突発事故等の緊急対応や今後の業務状況を考慮すると、上限時間である 240 時間を超過する見込みとなったため、職員 A については 310 時間、職員 B 及び C については 290 時間を上限時間とした 36 協定の締結を提案させていただく。

説明は以上である。労働組合の意見を伺いたい。

(組合)

先日の柴島浄水場に引き続き、設備保全センターにおける担当係長及び技術職員の上限時間の変更ということであるが、柴島浄水場、設備保全センターともに上限変更の提案は未払い残業が発生していた設備維持管理担当、施設管理担当を含むものとなっている。未払い残業判明以降、設備保全センターにおいては、再発防止に向けどのような改善策が講じられているのか。

(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、この間、課長会等の場においてその認識を正すため適正な労務管理について周知するとともに、令和 6 年 11 月 25 日より、課長級以下全職員を対象とした労務管理研修を実施している。なお、当該研修は管理職用と技能職員を含む係員用に分けて実施しており、係長級以上の管理職員については、e ラーニング研修受講後、自身のラインの状況についてとりまとめ、所属の管理職会議等の場を活用し、課題の共有、改善策の検討を実施することとしている。

設備保全センターにおいては、繁忙期においては企画調整担当による業務応援を実施するなど、施設管理担当の負担軽減に取り組むことで、特定の職員に負担が集中することの無いよう調整している。

(組合)

前回の柴島浄水場における上限変更でも申し上げたが、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。また、業務過多となっている場合には、管理職員はその状況を把握し、必要な措置を実施する必要がある。

設備保全センターではないが、先日、労働組合に対して、業務の負担が集中している状況で時間外勤務も増加しており、しんどいといった声も届いている状況を考えると、そういった状況把握や必要な措置が実施されていないのではないかと危惧する。

(局)

労働時間管理や業務管理の重要性については、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。労務管理研修においては、係員に対しては上司や同僚への相談を、管理職員に対しては係員とのコミュニケーションをとることにより、状況把握に努め、必要な助言や措置を実施するよう案内しているところである。

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、必要な取り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、改めて局全体における発生原因や是正措置、再発防止策などについて伺いたい。

柴島浄水場の上限変更に際しても申し上げたが、設備保全センターにおいては未払い残業を発生させ、また昨年度に引き続き、上限時間の変更ということであるが、業務量に見合った人員体制となっているのか確認したい。

(局)

過去、設備保全センター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、電気管理設備業務委託に係る各種調整及び設計業務等によるものや、自然災害等による機器の故障に伴う緊急対応業務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年度と比較し人事異動により電気職1名が増員されているものの、病気の関係上、業務上の配慮が必要な職員も配置され、また、維持管理業務未経験者が2名異動となったこと、緊急対応や早期施工の実施により時間外勤務が増加しているため、今後、未経験者のサポートについては軽減することが想定される。

人員体制については、不足するといった認識はないが、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)

人員体制について、不足するといった認識はないとのことだが、一部の職員に負担がかかることがあれば、適正な人員体制とは言えない。業務の平準化や応援体制の構築で、本当に業務負担を軽減する対応になっているのか、検証が必要だと考える。

また、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、設備保全センターに限った話ではないが、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。