

小委員会交渉議事録

- 1 日 時：令和元年6月24日（月）午後5時～午後5時30分
- 2 場 所：西部水道センター 倉庫棟会議室1，2
- 3 議 題：「時間外労働及び休日労働について（36協定の締結）」
- 4 出席者：局 側：総務部長、職員課長、職員課長代理 他4名
組合側：執行委員長、副執行委員長、書記長 他6名
- 5 内 容：

（局） それでは、ただ今より「時間外労働及び休日労働について」の交渉を始めさせて頂く。協定期間については、7月1日から9月30日までの3か月間の協定期間として提案させて頂く。

なお、新たに締結する36協定及び変更点等については、事前に本部書記長あてに写しを情報提供している。

また、今回の7月1日から9月30日までの協定書と7月分との相違点については、全ての所属において情報提供を終えている。

それでは、36協定を提示させて頂く。

<協定書手渡し>

（局） それでは、協定書の主な変更点について説明させて頂く。

経理課における9月分の協定について、予算編成業務等による繁忙時期であることから、上限時間を60時間とする特別条項付協定とさせて頂きたいと考えている。

次に、東部水道センターと北部水道センターについてであるが、区民まつりの開催に備え、休日労働の人数を変更している。

なお、退職や臨時的任用職員の採用等に伴う労働者数の修正、月の勤務日数の変動に伴う1か月の法定労働時間数の修正、単なる記載ミス、様式の体裁を整える等の変更については、説明を省略しているので、よろしく願いしたい。

協定書の変更点については、以上説明したとおりである。それでは、労働組合のご意見をうかがいたいと思う。

<協 議>

（組合） ただいま、協定書の修正点について説明を受けた。修正点については、事前に情報提供も受けており、特段の問題はないと考えている。

その上で、超過勤務などを含む勤務労働条件総体の現状と局の認識を確認させて頂く。年次有給休暇の取得状況についてであるが、頂いた情報提供の資料を読み取

ると、人数及び割合について、若干の改善はみられるが、特に、係長クラスの経営改革課、経理課、お客さまサービス課、工務課、水質試験所において未消化が目立ちその影響が係員にも悪影響を及ぼしているように見受けられる。

この事から、ワーク・ライフ・バランス推進の観点において引き続きの取組が必要ではないかと考える。

これらの原因は、当然業務量が人員と見合っていない、経理課のように特別条項を結ばなければクリアできない業務実態など様々な理由があるが、それらは局が主体となって人員増なり業務改善に早急に取りくめば解決する事は可能だと考える。

ただ、それらの理由だけではない、例えば、「年休を取らずに仕事だけに没頭することを高く評価するような職場風土」が原因であるならば、ワーク・ライフ・バランスの推進など雲をつかむような話になってしまう。

現在頂いている資料では、課長代理級以上の休暇取得がどのようになっているかは定かではないが、引き続き、管理職が積極的に有給休暇を取得し、局内のワーク・ライフ・バランス推進を積極的に牽引して頂きたいと思う。

この点、課長代理級以上の休暇取得の状況と局のワーク・ライフ・バランス推進における管理職の立場についてどのように考えられているかお聞かせ願いたい。

(局) まず、係長級以下の年次有給休暇の取得状況について、5月31日時点で年次有給休暇の残日数が20日を超える職員数の割合は、平成29年度と平成30年度を比較すると、係長級は41.0%から39.5%、係員については7.0%から6.5%となっており、昨年度に比べ改善されているが、ご指摘のあった所属においては、係長級の半数以上が未消化となっているうえ、係員においても未消化者の数が昨年度に比べ改善していない状況である。

また、課長代理級以上の休暇取得状況については、本年5月31日時点で半数以上は残25日以下となっており、平均して月1日以上取得ができていることから、計画的な取得に対しての意識が浸透してきたと考えているものの、残日数が20日を超える職員数の割合は67.5%となっており、係長級以下に比べると未消化者が多い状況にある。今後も引き続き、休暇を取得しやすい職場風土や意識の浸透を進めていかなければならないと考えている。

局としても、継続して「ワーク・ライフ・バランスの取組み」を推進しているところであるが、具体的には、管理職においても自身が積極的な休暇の取得に取り組むほか、今一度、部下職員の現在の業務について分析及び仕分けを行うなど、働き方改革に資する業務体系を構築することで、休暇を取得しやすい職場づくりにより一層取り組んでいきたいと考えている。

(組合) 続いて、超過勤務の状況であるが、総体的にはこの間の取組みが功を奏してい

ると考えるが、一部、局平均(85.8時間)の倍以上の超過勤務を未だ強いられている職場もある。例えば①ICT推進課の技術職、②配水課の技術職、③柴島浄水場の課長代理・係長、④南部水道センターの技能職、⑤計画課の課長代理・係長などで、ICT推進課は2人の平均で、単純比較することは難しいが、総じて技術系職場が上位を占める結果となっている。

突発事故や新たな局課題への対応など理由は様々あるとは考えるが、これらの職場を少しでも引き下げることが、局の平均値を大きく引き下げる事につながる。引き続き積極的な超過勤務縮減に取り組んで頂く事を要請しておく。

次に、「総合水運用の研修の実施」を先日、情報提供頂いたが、内容的にはeラーニング、集合研修、実地研修と約三か月間にわたり、約80時間にもなるもので、日常的な業務をこなしながらの対応となる。

スムーズな移行には重要な研修と理解はできるが、夏季休暇取得の期間とも重なることもあり、その取得に影響の出ないように無理のないスケジュールを組んで頂き、有意義な研修となる様に努めて頂きたい。

最後に、今週末はいよいよ大阪でG20が開催される。局内においても様々な部署で警備上の対策に迫られ、期間中不測の事態に備え、夜間待機の対応も取られる。

労働組合として、各国の要人を迎えての国際会議であり、万全の態勢で臨む必要性は認識しているが、一方、大阪市長名で「G20大阪サミット開催にかかる休暇の取得促進等について」の文章通知があり、「サミットへの対応や危機管理対応、市民サービスに直結する業務など、この期間中に対応が必要な業務に従事する職員を除き、勤務者抑制を行うため、積極的な年次休暇の取得に取り組むこと」とされている。

本来年次有給休暇は、労働基準法第39条で定められた労働者の権利であり原則はその取得に際して、個人の自由意志によるもので理由を問わないとされている。

今回の通知は、その観点からすれば、使用者の意思が色濃く出ており、ややもすれば勤務者抑制の為に、管理職による年休取得の強制が発生するのではと危惧をしている。本来、使用者が勤務者抑制の必要性を訴えられるのなら、それは特別休暇や勤務日の変更などの措置を検討されるべきであり、安易に「年休取得」に置き換える問題ではないと考える。

今回の通知により、年次休暇取得の強制にならないよう、再度、この場で通知の意味を説明願いたい。

(局) 超過勤務の状況については、毎月、庁内ポータルサイトに所属別・職種別の超過勤務実績の前年度比較資料を掲載し、各所属において削減に取り組んでいる。昨年度は災害にかかる他都市応援等による超過勤務の増があったが、局全体では、250時間を超える超過勤務となっている係員の割合については、平成29年度と平成30

年度を比較すると 14.3%から 5.3%と大幅に改善しており、200 時間を超える係員の割合でも 22.3%から 15.4%と改善している状況である。

一部の所属では依然として超過勤務が多い状況ではあるが突発的な対応や局としての懸案事項への対応等がある中でも職場内での業務の平準化を行い、超過勤務が一部の職員に偏ることのないよう配慮する等の取組みを進めているところである。

また、今年度は全市で、課長級以上において、超過勤務の縮減にかかる目標設定が必須となったこともあり、より一層、管理職によるマネジメントの強化に取り組んでいく。先ほど年次有給休暇の取得促進でも申し上げたが、今後も引き続き、業務分析や仕分けを行うなど、管理職によるマネジメントのもと、各所属において、意識して超過勤務の削減の取組を進めていきたいと考えている。

総合水運用の研修の実施についても、夏季休暇の取得も考慮し、前もってスケジュールを周知させていただくなど、研修を受講する職員の負担にならないように配慮しながら、進めていきたいと考えている。

また、G20 大阪サミット開催期間の勤務については、6月13日付けの市長名での通知を受け、6月14日付けで局内通知を行った。

この通知については、G20 期間中、大規模な交通規制が実施され、特に、水道局庁舎がある咲洲地域においてはサミット周辺地域であることから厳重な警戒・警備が行われ、出退勤時の混雑が想定されること、また、市内の小・中学校などは期間中休校を予定しており、育児のため休暇を取得したい職員も普段より多くなることが想定されることなどから、職員が当該期間中に休暇取得を希望する場合に問題なく取得できるよう、管理職において事前に職場内の業務調整等を行っていただく旨を通知したものである。

当該期間中に限ったことではないが、休暇の取得については、労働基準法の趣旨を踏まえ、決して取得を強制することのないようにする。

(組合) 今年度より働き方改革として、労働基準法が改正され、超過勤務の上限時間の規制や、年次有給休暇の時季指定のルール変更がなされている。

局内においては、他部局以上にワーク・ライフ・バランス推進の為に取り組みに努力され、成果が出ていると感じているが、法律改正がなされた今年度についても、その意味を再度噛みしめて頂き、局内状況が後退する事がなきようお願いしておく。私からは質問は以上です。

(組合) 今回の協定書については、経理課における予算編成事務に関して、特別条項として上限を 60 時間とすることを含め、全体の締結を確認する。

また、先ほど書記長の方から休暇取得について、縷々申しあげたが、来月からは夏季休暇も入る。暑い季節に夏季休暇を完全取得し、リフレッシュした健康な体で

業務遂行する事が局事業の発展に貢献できると考えているので、局の管理職においても積極的な取得推進をお願いしておく。

(局) 7月から9月の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、よろしく願います。

(局) 本日の交渉はこれで終了する。

以 上