

神戸市水道労働組合との交渉議事録

1. 日 時：令和元年 6 月 28 日(金) 16:00～17:30
2. 場 所：市役所 4 号館 802 会議室
3. 出席者：
（局）業務改革担当課長，職員係長
（組合）委員長，副委員長，書記長，書記次長 他 4 名
4. 議 題：時間外勤務及び休日の勤務に関する協定の改定について
5. 発言内容：

（局） それでは，団体交渉を始める。

さる 3 月 29 日に，「時間外勤務及び週休日の勤務に関する協定」を 3 箇月限定の暫定版として締結していたが，間もなくその期限が切れるので，本日はその改定について提案する。

この度，労働基準法が改正され，時間外労働の上限時間数が罰則付きで法律に規定されたことに伴い，従来の「時間外勤務及び週休日の勤務に関する協定」を見直す必要がある。職員一人ひとりの労働条件に直結する非常に重要な事項であり，見直しに際しては，慎重かつ十分な検討が必要となるが，なにぶん年度末であったということと，他にも対応すべき事案に追われ，そのための時間を確保できない状況にあったため，ひとまず暫定的に協定を結んでいた。この間，検討してきた改定案を，本日，お示しする。

それでは，「時間外勤務及び休日の勤務に関する協定」の改定について説明する。

（別紙「団体交渉資料」説明）

「時間外勤務及び休日の勤務に関する協定」の改定について，説明は以上である。

（組合） 休日勤務を 1 日 23 時間以内にする特別条項について，もう少しなぜかという具体的な説明をお願いしたい。

（局） 現行の協定では，休日勤務の原則は 1 日 8 時間となっている。ただ，実際の休日勤務においては，災害対応，選挙，あるいはイベント等を含め，8 時間に収まらない場合も十分考えられるため，その実態に即した対応をしたいと考えている。

（組合） これまでも 8 時間という枠の中では収まらない業務もあったと思うが，今後，上限を緩和したからといって，上限まで超過勤務ができるという考え方ではなく，あくまで職員の健康管理，ワークライフバランスといったことを考え，適切な超過勤

務となるよう、これまで以上に厳格に運用していただくように要請したい。

(局) 今回の働き方改革関連法を契機に、改めて超過勤務のマネジメントについて、しっかりと行っていきたい。一方で、選挙や災害対応など、公務員特有のものがあり、それらが例外的に上限 23 時間に達する可能性もある。そういった場合においても、できるだけ労働条件に配慮できるよう、しっかりマネジメントし運用していきたい。

(組合) 改定の概要に示されたように、平日と休日の時間外勤務を合算した時間数を見れば協定が一定強化されたように思うが、これはあくまで理論上の強化と考えている。これまででは、そこに示されたような休日勤務の運用が、理論上の上限に達することは無かったと思う。したがって、今後の超過勤務命令の運用が適切にされなければ、この部分が平日の超過勤務の増加を招くということになりかねない。法改正の趣旨を生かした運用をしなければ、今回の改定協定はむしろ労働強化に繋がる。協定を遵守することは言うまでもないが、運用を適切に行うように改めて申し上げておきたい。

特に、超過勤務が上限に収まっていたとしても、年次有給休暇の取得権利が十分に行使できないことになっては困る。実際にそういった状況の有無については、今後も我々としてチェックさせていただく。労働組合として、それはしていかなければならないと思っている。単なる超過勤務の管理という部分だけでなく、職員の健康管理、ワークライフバランスを含めた年次有給休暇も併せての管理をしっかり行うよう申し入れておきたい。

これらの話は、「超過勤務命令の運用」に全て係ってくると思っている。特別条項に係る部分は、今回の改訂協定で今後課題になってくる可能性があると思われるので、事前協議を徹底していく必要があると考えているが、この点についてはどのようにお考えか。

(局) これまでも、原則を超える場合は、所属長等が支部の代表者と事前に協議をおこなうことになっていたが、今回、新たに様式を改め、より確実に事前協議を行えるよう、業務内容と対象者を支部の代表者に示している。更に、結果についても、改めて支部の代表者に報告できるような形で運用をしていきたいと考えている。今後、所属長等にきっちりとその運用を説明した上で徹底していきたい。

(組合) 当然、事前協議があれば、結果報告があるべきと思うので、その仕組みについては、きっちりと実施していただきたい。しかし、報告された実態次第では、以降の事前協議を受けられないことも有り得るので、実績報告することを念頭に事前協議は真摯に行うよう、徹底していただくように申し上げておく。

(組合) これまでの協定では、休日勤務を合わせて原則に収まっていた部分が、今後は特別条項を適用しなければ対応できない、ということも十分あり得るので、これについて、きっちりと業務の整理をしなければならず、特別条項の事前協議の徹底をしていただく必要があると思う。我々も支部を通じてきっちりとチェックをさせていただきたいと思っている。

(局) 所属長はもちろん職制全体として、超過勤務の状況は逐一把握していく。同時に、年次有給休暇の取得5日が義務付けられているので、取得状況についても同様に把握して、適正な管理に努めたい。

これらは、非常にマネジメントが重要になるので、個々人にも当然、把握をお願いしていくことにはなるが、マネジメント側としてもやはり、しっかりと業務の管理をおこなうことを心がけていく必要がある。

(組合) 個々の管理は当然、法律の趣旨からやっつけていかなければならないが、近年、無理な人員削減や、超過勤務をできない・させないほうがよい職員の比率が増加しており、一部の職員に負担がかかっているという実態は間違いなくあると思う。我々としては、36協定、或いは労基法改正の趣旨、これらを適正に守るために、やはり、きっちとした人員の補充をセットで考えていかなければならないと思っている。その点については、改めて今年度の超過勤務の実態等を見ながら、しっかり対応をしていきたいと思っている。当局としては、そういった部分を含めて計画的に考えていただくようお願いしたい。

(局) 超過勤務について、職員数の問題もあるが、例えば本庁の場合、特定の職場で特定の時期に業務の多寡によって生じるもの、各センター等の場合、業務の性質上、経常的に生じているものがある。もちろん、所属内の問題で解決してもらうこともあるが、特に前者については、所属長を中心に、業務の優先順位をつける、或いは業務自体を無くす等、マネジメントによる影響が大きいと考えられるので、できるだけ縮減していきたい。

一方で後者の経常的に生じているものについては、サービスの在り方に大きく影響してくる。今後、給水収益が減少して更新需要が高まっていく厳しい経営見通しの中で、業務の体制然り、サービスの在り方について、最適な形を検討していく必要があると考えている。今年度、これらについて広く職員各位から意見をもらいながら、更なる検討、議論を行っていきたい。

(組合) 年間360時間を超過するようなケースについては、現場の体制が十分に整っていないからだと考えている。やはり、一人ひとりの負担を減らす、負担が多くなって

いる人の負担を減らすことが一番確実であると思うので、十分な対応をお願いしたい。

(局) 超過勤務の削減をどう進めていくか、これからの在り方について考えていきたい。

(組合) 超過勤務の削減に固執して、事業に影響が出ること、お客様にご迷惑をかけることが無いよう、我々も十分に意見を出していきたい。局としても、そういう視点は絶対に忘れないようにしていただきたい。

(局) 水道事業を円滑に進めていく、安全安心な命の水を安定的かつ安価にお届けするというのが、水道局の使命である。それを確実に続けていくためには、現場の意見にも耳を傾けながら、水道局がこれまで築いてきた高い技術力を引きついでいくことが重要であり、市長が仰っている、必要な部分は民間委託するが、現時点での方式を維持することが大切であるという考えに沿って進めていきたい。

(組合) 本日は6月末日であり、今月中に協定の確認をしなければ、7月1日以降の業務に支障をきたすこともあるため、今回の提案については、この場で受けたい。今後、様々な業務の見直し、或いは超過勤務の実態等を見ていく必要があるため、この協定についてはあくまで今年度までとし、今年度の様子を見て、年度末には来年度の協定について、しっかりと議論していきたいので、その点を確認しておきたい。

(局) 当局としても、これまで以上に適切なマネジメントをしていくとともに、今後どういう形で見直しを進めていくのがよいかは、現場の実情を踏まえながら、しっかりと対応していきたい。

(組合) 改定案の趣旨に示された「適正な時間外勤務の執行に資するため」ということについては、労働組合としても歓迎はしたいと思う。ただ、働き方改革の趣旨をしっかりと踏まえてもらわなければならないこと、時間が無い中でも所属への周知徹底をよろしくお願いしたい。

時間外勤務について、縮減を考えていかなければいけないが、今回改正をしたからといって体制も業務量も変わっていないのに、いきなり縮減することはできない。やはり、業務量・内容の精査、体制について、責任を持ってしっかりと対応してもらいたいと申し上げておく。

(局) それでは、これで団体交渉を終了とする。