

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和5年3月16日(木) 15:00～15:58(58分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎10階共用1号会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

石塚 宗司(局長)、柘植 紳二郎(開発監理部長)、池下 一文(開発監理部次長)、
日野 勉(総務課長)、村津 敏紀(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

高久保 陽一(委員長)、上山 新吾(副委員長)、齋藤 航太郎(書記長)、
井端 隼平(書記次長)

(議題)

【2023年統一要求】

超過勤務の縮減について

(要求書に対する回答)

要求書のうち、交渉議題として取り決めた事項について回答(別紙のとおり)。

(要旨)

(職員団体) 一定程度の超過勤務がある状況だが、縮減対策をお聞かせ願いたい。

(当局) これまで以上に超過勤務を縮減するためには、ワークスタイルの見直しが必要だと考えている。会議・ヒアリングの廃止や開催回数の削減、Web会議の利用促進等、ワークスタイル改革に繋がる取組に力を入れているところである。

(職員団体) テレワーク時の勤務時間管理の方法と、超過勤務を命ずる「やむをえない場合」の想定をお聞かせ願いたい。

(当局) 勤務開始時及び勤務終了時に、電話又はメール等により所属長に連絡を行うことになっている。

超過勤務は原則命じないこととしているが、業務の都合上、緊急やむを得ない場合には超過勤務を命じているところである。

(職員団体) 長期療養者が発生した際、課内で分担するには限界があるが、人員の補充がされるような努力も見受けられない。

(当局) 人員をすぐに補充するというのは現実的に厳しいが、各職場の管理者が周囲の職員の意見を聞き、職場の状況を把握した上で、業務処理方法や業務分担、人員配置の変更など、実情に応じた対応を行っていくことが大事だと考えており、引き続き、管理者への指導を徹底していきたい。

（職員団体） 業務内容が特例超勤に当たるか、課所長はどのように判断しているのか。

（当 局） 管理者は、業務の進行管理の中で職員との意思疎通を十分に図ることにより、超過勤務の予定や業務内容を把握した上で、業務処理すべき時期や緊急性等、様々な要素を総合的にみて判断しているところである。

（職員団体） アンケートの中では、サービス残業を行ったことがあると答える組合員がおり、その理由として、上限時間である４５時間という数字だけを気にしている管理職がいるとの声があるが、どう受け止めるか。

（当 局） サービス残業はあってはならないものだと考えており、現状も必要に応じて特例超勤は認められている状況である。超過勤務の理由が正当であり、合理的であれば、管理者が咎められるものでもないことから、今後も勤務時間管理を適切に行うよう、継続して指導していきたい。

（職員団体） 勤務時間の「客観的把握」について、北海道開発局へのシステム等の導入時期についてお聞かせ願いたい。

（当 局） 本省では令和５年１月から勤務時間管理システムの運用が開始されたと聞いているが、地方支分部局への展開の時期については聞かされていない。

※文責は北海道開発局当局（相手方未確認。今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ

(2023年統一要求)

令和5年3月16日

超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減については、職員のワークライフバランスを実現する上で、重要な課題であり、引き続き、職員の意識改革を含む働き方改革に取り組む必要があると考えている。

本来、業務は勤務時間内で処理することが望ましいと考えるが、業務の性質や時期によっては、超過勤務が避けられない場合がある。

当局としては、職場の超過勤務の実態等を踏まえ、業務運営の一層の簡素・効率化を図り、業務の円滑な進行管理を行うとともに、週休日及び休日出勤の縮減、定時退庁日における定時退庁の励行、フレックスタイムなど効率的な働き方の促進等により、超過勤務の縮減に努めているところである。

また、超過勤務を行う場合には、人事院規則等に定められた上限時間を踏まえるとともに、職員の健康を害しないように考慮しているところであり、今後とも、この点に十分留意するとともに、きめ細かな業務の進行管理に努めるよう、管理者を指導していきたい。