

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和5年7月28日(金) 10:00～10:58(58分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎10階共用2号会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

柿崎 恒美(局長)、池下 一文(開発監理部長)、小林 力(開発監理部次長)、  
大屋 充史(総務課長)、渡辺 一寿(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)

【2024年度勤務条件改善に関する要求】

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) 平均を大きく超える超過勤務を恒常的に行っている職場は多く、定員と業務量のミスマッチ、管理職のマネジメント不足が要因だと考えているが、超過勤務の多い部門・職場において、どのように縮減していくのか。

(当局) 職員の適正配置による業務の平準化や、適正な業務配分を行うことで特定の職員に業務が集中することがないように、引き続き、管理者を指導していきたい。

(職員団体) 健康管理等の観点から「勤務間インターバル」の確保が重要と考えており、人事院の「テレワーク研究会」最終報告においても公務職場への導入について示されたところだが、制度導入に向けた環境整備についてどのように考えるか。

(当局) これまでも、「勤務間インターバル」の制度がない中での取組として、フレックスタイム制の活用等について周知を行ってきたところであるが、今後は法令上の明記等に関する人事院の動向に注視しながら、より一層の周知を図っていきたい。

（職員団体） 現在の超過勤務の把握方法では、サービス残業はなくなる。把握方法をもっと客観的な方法に改善すべきだと考える。

（当 局） サービス残業はあってはならないものであり、業務の適切な進行管理や事前申告・事後確認の徹底により、適正な勤務時間管理に努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

（職員団体） 勤務時間管理システムの導入時期等について、何か情報はあるか。

（当 局） 本省において運用中の勤務時間管理システムについて、地方支分部局への展開の時期等については聞かされていない。

（職員団体） 特例業務とされている給与事務、入札・契約業務等については、組合としては通常業務だと考えており、通常業務が恒常的な超過勤務の原因となっているのが課題だと考えている。特例業務を行う場合、組合のアンケートによると管理者による調整が適切に行われていない職場が多いと考えられることから、改めて管理者を指導してほしい。

（当 局） 給与事務等の業務については、限られた期間内での処理を求められるものであり、特例業務に該当し得るものと考えている。特例業務の命令にあたっては、職員との意思疎通を図り、業務の内容や予定を把握した上で、業務処理すべき時期や性質、緊急性等を総合的に見て判断するよう管理者を指導してきており、今後も引き続き指導していきたい。

（職員団体） テレワーク実施中は原則超過勤務を命じないとされているが、組合のアンケートでは、多くの超過勤務の実態が報告されている。テレワーク時の勤務時間管理はどのように行われているのか。

（当 局） テレワーク実施の際は、開始時及び終了時に、電話又はメール等により所属長に連絡を行うこととなっており、やむを得ず超過勤務を命ずる際は、適切な勤務時間管理に努めるよう、管理者を指導している。

※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

(2024年度勤務条件改善に関する要求)

令和5年7月28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。