

平成 25 年 5 月 21 日

経済戦略局総務部総務課長代理以下、市職ゆとりとみどり振興局支部書記長との予備交渉

(支部)

- ・経済戦略局における時間外勤務縮減の取り組みの実施に伴い、休日勤務命令について、原則として事前に休日を振替えることとするが、勤務時間が 8 時間 30 分（休憩時間 45 分を含む）に満たない場合は超過勤務手当による対応もできると聞いている。
- ・これまで、ゆとりとみどり振興局においては、職員の休日確保の観点から、休日勤務命令を行う場合は所定勤務時間の命令とし、休日を振替える対応としてきた。
- ・組合員の総労働時間に関する事項については、「労働に関する安全及び衛生に関する事項」であるため、団体交渉を申し入れたい。なお、事前に所属の考え方を伺いたい。

(局)

- ・長時間にわたる時間外勤務は、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、職業生活と家庭生活等との調和にも支障があることから、職員の健康障害を防止するとともに、心身のリフレッシュを促進するため、平成 20 年 4 月に「時間外勤務の縮減にかかる指針」が策定されました。
- ・同指針を踏まえ、時間外勤務の目安を、月の上限時間として 30 時間、年間の上限時間として 360 時間と設定し、効率的な事務事業の遂行や部下職員への適切な指導等を管理監督者へ通知しております。
- ・また、年間の時間外勤務が 300 時間を超えた場合には、管理監督者へのヒアリングを実施し、時間外勤務状況や原因を把握するとともに事後の改善策等の検討を行う予定としております。
- ・休日勤務命令にあたっては、勤務時間が休憩時間 45 分を含み 8 時間 30 分に満たない場合には、超過勤務手当によることも可能としておりますが、当然、職員の健康保持や休日確保の観点を踏まえたうえで、必要に応じて所定勤務時間の休日勤務命令を行い、休日を振替える場合も生じると考えております。また、複数の職員の休日勤務が同一日かつ同一の業務内容であれば、超過勤務手当による対応または振替え休日による対応のいずれかによる休日勤務命令として統一すべきであり、超過勤務手当と振替え休日による対応が混在するような休日勤務命令は好ましいものではないと考えております。
- ・なお、昨年度のゆとりとみどり振興局における振替え休日による休日勤務命令の実績をもとに、これを超過勤務手当による休日勤務命令とした場合に想定される時間外勤務時間の増加は、各課でばらつきはあるものの一人当たり平均して年間 5 時間から 20 時間と見込んでおりますが、これら時間外勤務となる休日勤務命令を含み、月または年間の時間外勤務の上限目安時間内に収まるように時間外勤務縮減に取り組んでまいります。

(支部)

- 支部としては、事前に休日勤務命令を行う場合は所定勤務時間の命令とし、休日を振替えてきたこれまでの取り扱いは、誤ったものではなく、むしろ組合員の労働条件の確保、健康保持の観点から必要な業務命令であったと考えている。
- しかしながら、イベントが集中する時期には年次休暇の取得が困難な職場実態もあるなかで、所属からの説明にもあったように超過勤務命令によって対応することも、止むを得ない実情もあるものとする。なお、組合員の総労働時間については、「労働に関する安全及び衛生に関する事項」であり、今回の取り扱いにより当初の想定と違うような事象が発生するのであれば、改めて団体交渉の場で問いただすことを表明して、予備交渉についてはこれで終えたい。