

建設局北部方面管理事務所長以下、市職建設局支部長以下との事務折衝

令和6年2月20日

「時間外労働及び休日労働に関する協定」にかかる事務折衝（議事録）

（局）

この度は、扇町公園事務所において、36 協定書に規定する特別延長について、月間の時間外労働時間が 30 時間を超える分について 3 件、年間の時間外労働時間が 240 時間を超える分について 1 件、協議漏れしている事案が判明したことについて、冒頭、お詫び申し上げます。

それでは、本事案の詳細については、北部方面管理事務所長及び扇町公園事務所長からご説明させていただきます。

（北部方面管理事務所長、扇町公園事務所長より説明）

この度は、市職建設局支部と締結している 36 協定書に違反する事案が発生したことに深く反省するとともに、支部の皆様にお詫び申し上げます。それでは、ご説明させていただきます。

時間外勤務にかかる適正手続きの徹底について」（令和5年12月25日付け職員課長通知）に基づき、当事務所において、時間外勤務時間を確認したところ、月30時間を超える案件が2名3件（8月に1名1件、10月に2名2件）、年間240時間を超える案件が1名1件（11月末）発生していたにも関わらず、職員課担当係長に報告できていなかったことが判明しました。

＜原因について＞

当事務所は 36 協定職場であり、「時間外労働及び休日労働に関する協定（36 協定）の締結について」、「時間外労働及び休日労働に関する協定（36 協定）の遵守について」（令和5年4月3日付け職員課長通知）、及び「時間外勤務の縮減に向けた取組み等の徹底について」（令和5年4月25日付け職員課長通知）に基づき、月の上限時間（30 時間以内）及び年間の上限時間（240 時間以内）について、認識していたものの、今年度異動者の係員1名が4月に50時間となったことから、当事務所において時間外勤務時間が一番多い職員であるとの思い込みが生じ、毎月末近くには時間外勤務状況について、総務事務システムの超過勤務実績一覧において確認し、適時、所長と課長代理で情報共有を行うなど注視確認していたが、4月以降、30 時間を超えることがなかった。

他の職員についても年度当初から（人事異動や新旧年度の事務が輻輳し繁忙と

なる) 6 月末まで注視確認していたが、30 時間を超えることがなかった。これにより今回対象となった 2 名についても、30 時間は超えていないとの思い込みがあった。このため、時間外勤務時間管理表などで綿密に管理を行っていなかったため、8 月に台風 7 号に伴う動員、または月末近くに時間外勤務が発生し対象職員が 30 時間を超えていたことについて、把握できていなかったことが原因である。

また対象職員本人も月の上限時間数については、認識していたものの時間数を管理できていなかったことも原因である。

<再発防止に向けた対応策>

月単位の時間外勤務時間の管理については、日々、総務事務システムにおいて超勤申請（認定）申請時に時間外勤務時間を管理表に記録し、毎月中下旬の適時に 30 時間を超えると見込まれる場合は、管理監督者から該当職員に声掛け（メールを含む）を行い、上限目安時間及びその変更理由を確認し、遺漏・遅滞なく職員課担当係長へ報告することとする。

所属職員に対しては、時間外勤務の上限規制制度について、あらためて周知徹底するとともに、勤務時間内までに超過勤務命令の事前申請を徹底させる（緊急時対応及び出張等は除く）。月の時間外勤務時間を認識させ、30 時間を超えると見込まれる場合は、管理監督者に声掛けを行うなど双方で状況把握することにより報告漏れを防ぐこととする。

また月の適時には所属職員の時間外勤務時間数について、所長及び課長代理で情報共有を行うとともに、時間外勤務時間の管理の意識づけ及び職員の健康管理の観点から、毎月開催する職場安全衛生委員会において、前月分の時間外勤務状況（時間外勤務時間及び対象者数）を報告することとする。

年間の時間外勤務時間の管理については、時間外勤務時間管理表に基づき毎月の時間外勤務時間の管理を徹底し、年間 240 時間を超えると見込まれる場合は、該当職員に時間外勤務の状況を確認し、今後の時間外勤務縮減のための改善策を講じたうえで、遺漏・遅滞なく職員課担当係長へ報告することとする。

今後、このような事が二度と起きないよう、管理監督者としての意識を十分に持つとともに、再発防止に取り組んでまいる。

(支部)

10 月に 30 時間を超過した理由と、今後どのように縮減するのかを説明していただきたい。

(市側)

一人については、市民等から寄せられる問合せ対応等によって時間を要したため超過した。また、もう一人については、公園の利用受付業務をしており、公園利用は 10 月が繁忙のため超過した。今後については、問合せ対応については、抱え込まず事務所として速やかに方針を決めて対応している、また、公園利用の受付については、10 月がピークであるため、以後縮減されている。

(支部)

今回の原因の一つとして、対象職員本人も月の上限時間数については、認識していたものの時間数を管理できていなかったとのことだが、本来、管理職が把握するものであり、職員が対応すべきものではない。

また、再発防止策においても、職員も上限時間数について認識し、管理監督者に声掛けを行うこととしているが、職員が上限時間数を認識してもらうことについては必要であると理解できるが、把握のうえ管理し、遅滞なく処理することは、管理職として果たす役割である。

(市側)

管理職が把握することは当然であるが、職員自身も制度を把握し、認識することが自らの健康のためにも必要という観点から、そのような説明をさせていただいたところではある。ご指摘のとおり、上司として、把握のうえ管理し、適切に対応していく。

(支部)

今回、再発防止に上げている内容は、既に市側として対応していくとしている内容である。そのうえで、このような事案が発生するということは、局内に周知徹底されているとは言い難い。特に北部方面管理事務所管内では、ここ数年間で違反事象も発生している。今回、発生した事象は、一定仕方がないにしたとしても、今回の事象を踏まえて、どう再発防止していくのか、来年度の 36 協定の締結の団体交渉で、局として見解を示していただいたうえで、締結したいと考えているので、よろしくお願いします。