

県職交渉（時間外交渉）概要

- 1 日 時 令和元年 5 月 14 日（火）
- 2 場 所 北館 201 会議室
- 3 出席者 【当局】行政経営部長，人事課長外
【組合】委員長，副委員長，書記長外
- 4 議 題 基本認識，産業医面談，時間外勤務の上限規制

項 目	組 合 主 張	当 局 回 答
基本認識	<ul style="list-style-type: none"> ○36 協定に関して，労働基準法の考え方を確認したい。 ○時間外管理・時間外縮減をやっていく意義についてどう考えているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○労働基準法で1日8時間，週40時間を超えて勤務させてはならず，臨時的にやむを得ない場合に36協定の範囲内で時間外命令ができるということになっている。 ○時間外縮減は仕事と家庭の両立，職員の健康管理のために必要だと考えている。
産業医面談	<ul style="list-style-type: none"> ○今年度から産業医面談の基準となる時間数が変更されているが，運用の徹底をしてくれ。 ○昨年度も産業医面談を受けた職員は多くいるが，所属長は実態を受け止めているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○はい。 ○産業医面談を受けたらそれで良いのではなく，結果が所属長にフィードバックされるので，それを踏まえて対応する。
時間外勤務の上限規制	<ul style="list-style-type: none"> ○時間外勤務の上限規制を導入した基本的な考え方はどうか。 ○上限時間の例外や特例に対する考え方はどうか。 ○例外の業務例がいくつか示されているが，当然に例外適用されるということではないな。 	<ul style="list-style-type: none"> ○総労働時間を抑制し，職員の健康保持とワークライフバランスを目指していくために導入したものである。 ○原則の時間内で臨時的に避けられないものを例外として定めている。それでも対処できない重要かつ緊急で県民の生活等に影響を及ぼす業務については，特例を定めている。 ○例示に該当するから例外適用するものではない。例外適用した場合も，例外の上限まで時間外をやって良いというものではない。