

## 【レポート】

邑南町役場ではオルグなどで、昼休憩のあり方について度々意見が出ていました。職員の昼休憩に対する満足度が高くはないと推察されるなか、青年部の職員で職場環境の悩みを交換するなかでも昼休憩を十分にとれていないことを課題とする声があがりました。こうした現状を踏まえ、邑南町職員連合労働組合青年部では昼休憩のあり方をテーマに調査を行いましたので、その活動内容を報告します。

# 皆が働きやすい職場をめざして — あなたの昼休憩はどれくらい? —

島根県本部／邑南町職員連合労働組合・青年部

## 1. はじめに



労働基準法では「使用者は、労働時間が6時間を超え、8時間以下の場合には少なくとも45分、8時間を超える場合は、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」と定められています。邑南町においても、規則で「職員の休憩時間は午後零時から午後1時までとする。」と規定されています。しかし、実際には昼休憩中の来庁者や、問い合わせの電話対応など、業務を行わなければならない場面が少なからずあります。休憩時間は、労働者が

権利として労働から離れることが保障される時間です。本来であれば窓口や電話対応などは勤務時間とみなされ、別途休憩時間を設けなければなりません。実際には1時間しっかりと休憩をとることが出来ない職員がいるように見られます。

青年部内で話し合う中でも、「来庁者の対応で休憩時間が終わってしまった」「急遽現場に赴くことができず昼休憩を十分にとることができなかった」「そういった際に、代わりに休憩をとることができればよいのに」といった声がありました。そこで、青年部でこうした状況の改善策を当局に提案することとして、活動に取り組みましたので、その活動内容を報告します。

## 2. 青年部による昼休みに関するアンケート

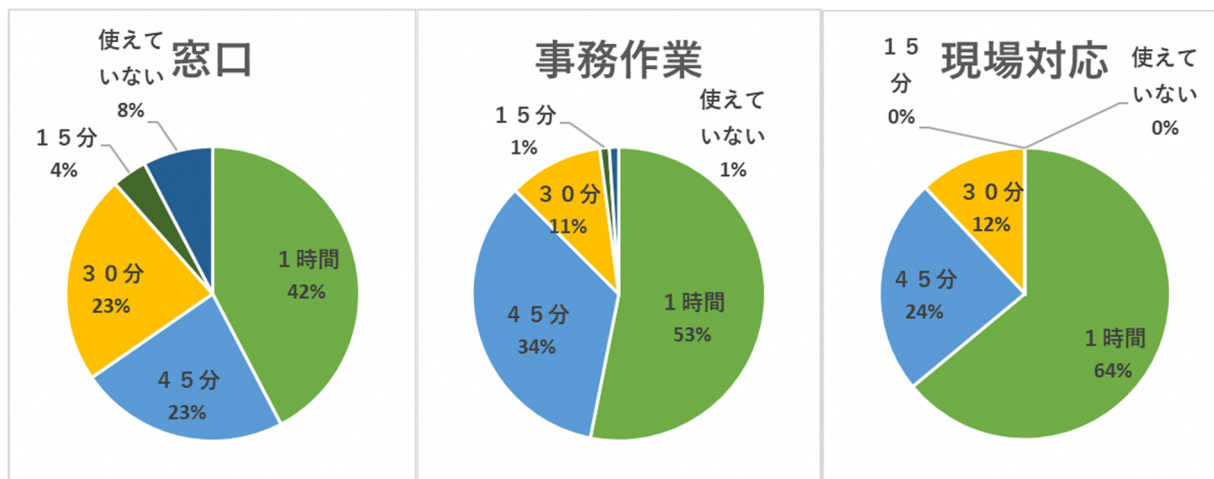
まず、邑南町役場の昼休憩の状況を把握するために、「昼休みの調査に関するアンケート」を実施しました。結果については以下のとおりです。

○「昼休みの調査に関するアンケート」

実施対象者：組合員182人 回答数：150件（82%）

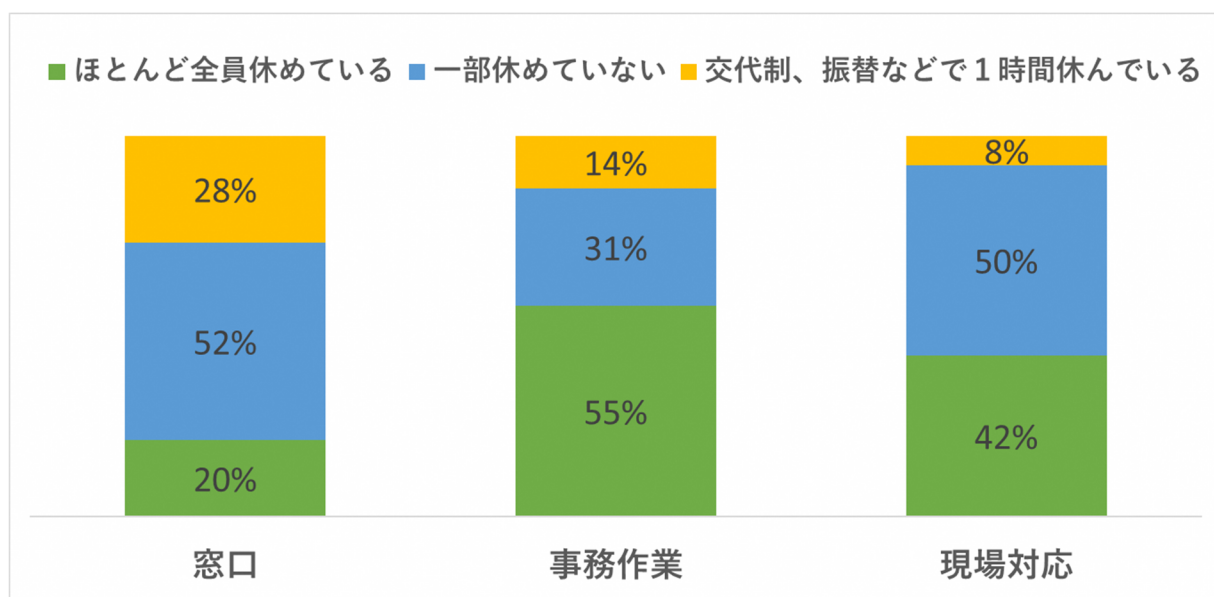
実施期間：2022年5月6日から2022年5月18日 実施方法：書面

【問】 あなた自身は昼休憩をどれくらい取れていますか？（業務別の回答）



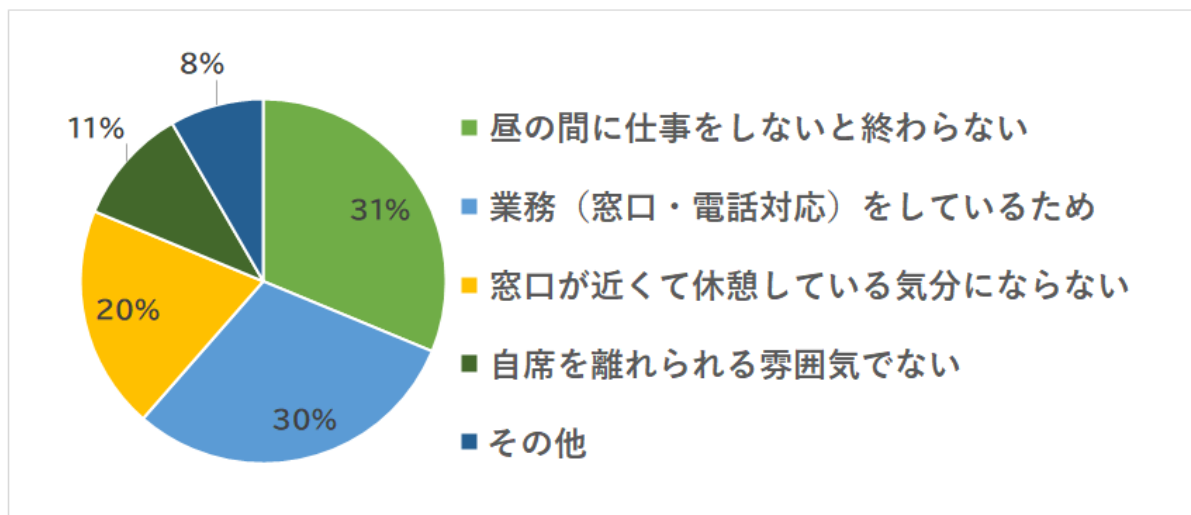
この問いについて、全体では1時間休憩できていると答えた職員は約半数であり、法律や規則どおりに全職員が平等に休憩時間の利用ができていない状況が明らかになりました。業務別で見ると、事務作業、現場対応を主な業務とする職員では、1時間休めていない職員が約半数にのぼり、さらに、窓口対応の職員では6割近くが1時間休めていません。また、窓口対応の中でも、休憩時間が30分を下回ると回答した職員は3割を超えています。このことから、業務によって休憩時間に差ができてしまっていることが読み取れ、窓口対応については突発的に発生する来客対応が負担になっていることが推測されます。

【問】 所属課（支所）でのあなた以外の職員の昼休憩の状況はどうか？



この問いについて、職員全体で見ると3割以上の職員が「一部休めていない」と回答しています。窓口対応や現場対応を主とする業務においては、半数以上の職員が課の「一部が休めていない」という認識を持っていることが分かります。一方で、他の業務と比べて窓口対応業務において「交代制、振替などで1時間休んでいる」と回答する割合が高くなっており、一部の職員が休めていないという認識から、交代制の運用を始めている課があると推測できます。

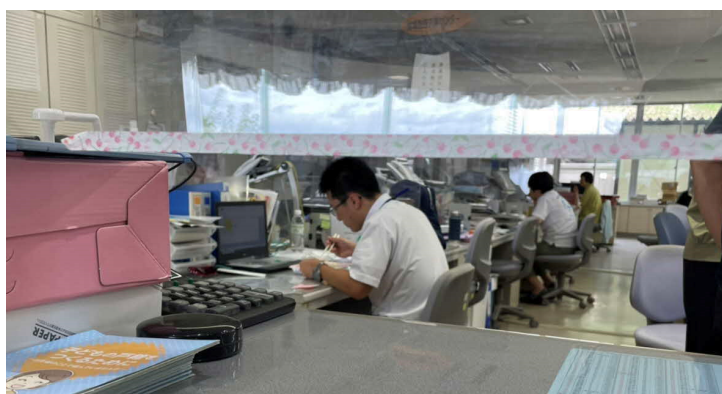
### 【問】 昼休みが十分にとれていない理由はなんですか？



この問いは、昼休みが十分に取れていないと回答した職員にその理由を聞いたものです。業務（窓口・電話対応）をしているため、昼の間に仕事をしないと終わらないためと回答した職員がそれぞれ3割程度おり、合わせて6割の職員が業務のために昼休憩が確保できていないことが分かります。また、それ以外の理由として、仕事はしていないけれど自席の位置や課の雰囲気といった職場の環境面で休憩できていないとする回答がありました。

その他の問いでは、1割程度の職員はそもそも昼休憩をとる必要はないと考えていることも分かりました。また、昼休憩中の業務について指示を受けているかという問いには、9割の職員は所属長からの指示を受けていないと回答しています。昼休憩の勤務は当たり前となっており、問題意識はあっても改善までは至らない職場環境の状況がうかがえます。

### 3. アンケートから感じたこと



アンケートの実施により 邑南町の職員が昼休みの現状をどのように感じているのかを確認することができました。法律や規則で1時間の休憩をとるよう定めていても、実際に1時間休めていると回答できる職員は半数程度でした。窓口対応を主とする業務の場合、休憩時間が30分も取れないこともある一方で、職員によっては昼休憩中、電話などが少ないため、業務がはかどるなどの意見もあり、

職員の求める昼休憩のあり方は様々であることがわかりました。しかし、アンケート結果から課内で一部の職員が休めていないという認識はあっても、改善がなかなかできない状況が窺えます。昼休憩は、使用者が労働者に対して労働時間の途中に与える法律上の義務を負っているものであり、その休憩時間が確保されていないという現状の改善に向けて取り組む必要があると感じました。

アンケートには現状の改善策を記入してもらう自由記述欄を設けました。その中で「時間差や交代で休憩できる体制」や「自席とは別に休憩できる場所があればよい」といった意見が多く見受けられました。また、「職場間のコミュニケーション」や「上司が率先して昼休憩を取ることで見本となるようにしてくれれば」という意見もありました。新規採用職員の中には、窓口など来庁された方々から見える場所でお昼を食べることは抵抗があり、初めて見たときはびっくりしたという話もありました。

## 4. 私たち青年部の取り組み

アンケートの結果をもとに、私たち青年部はこうした状況を改善するためにできることはないかを考えました。昼休憩は法律上、規則上において確保されている、職員が健全に業務を行うために必要な時間です。実際に、邑南町の職員の多くが昼休憩を1時間とりたいと答えています。

そうした中で私たちは昼休憩を十分にとるために実現可能な対応は何があるかを話し合いました。話し合いの中で出た意見は「休憩時間帯の窓口・電話対応の中止」、「現在の規則を変える（休憩時間、代休）」、「時差休憩の徹底」、「休憩場所の確保」などです。

アンケートでも、十分な休憩を取るために時差休憩を推奨する声も多くあり、その休憩場所として自席ではなく、窓口や電話対応をしなくても良いような場所に確保した方がよいという意見もあったことから、私たちは「時差休憩の徹底」、「休憩場所の確保」の2点が重要と考えました。時差休憩は一部の部署で現在も行っており成果も出ていますが、複数の部署が同時に時差休憩を行おうとすると、休憩場所が足りなくなるという懸念もあるため、まずは「休憩場所の確保」に向けて取り組みを行いました。

アンケート結果やオンラインオルグの結果から「2022賃金確定闘争」で独自要求として、青年部員も交渉に参加し、「休憩場所の確保」について当局に訴えました。

### 【2022賃金・労働条件改善に関する要求書（抜粋） 2022年10月26日】

#### 18. メンタルヘルス対策

- (1) メンタルヘルス不調の早期発見や未然防止にとどまらず、各種相談窓口の充実や職場復帰支援プログラム、過重労働対策やハラスメント対策など、当事者だけではなく周囲の対応を含め、総合的なメンタルヘルス対策を講じること。
- (2) 昼休憩等に休める休憩室を整備するなど、職員がリラックスできる空間を確保すること。

当局も職員が昼休憩に1時間休憩が十分にとれていないという現状の課題と、時差休憩ができる体制確保のために休憩場所を増やす必要性を認識していたことから、交渉の結果、役場本庁の2箇所を午前11時30分から午後1時30分の間は職員の休憩するスペースとして確保することになりました。

### 【確認書（抜粋） 2022年11月10日】

#### 8. 職員の休憩スペースを確保する。



※確保された休憩スペース

## 5. 休憩スペースの活用

交渉の結果、2か所の休憩スペースは確保されましたが、実際にどのように活用されているか調査を実施しました。

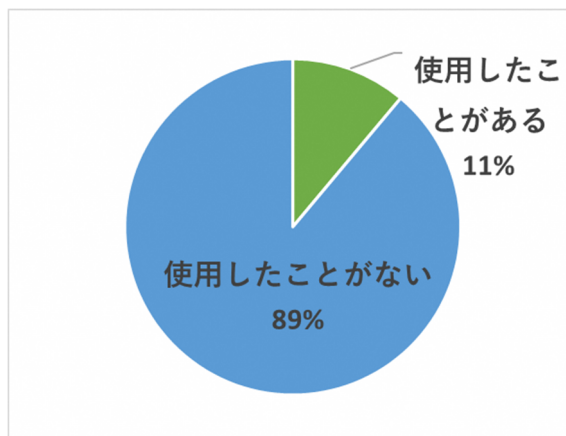
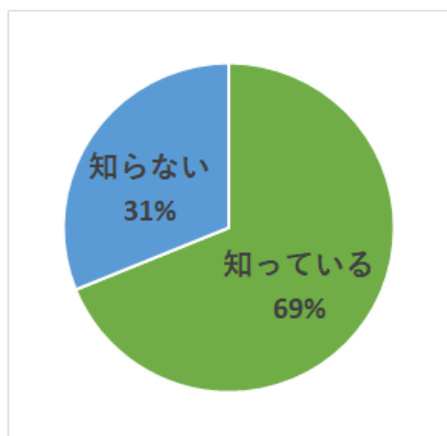
○「昼休みの調査に関するアンケート」

実施対象者：組合員182人 回答数：90件（49%）

実施期間：2023年9月14日から2023年9月29日 実施方法：オンラインアンケート

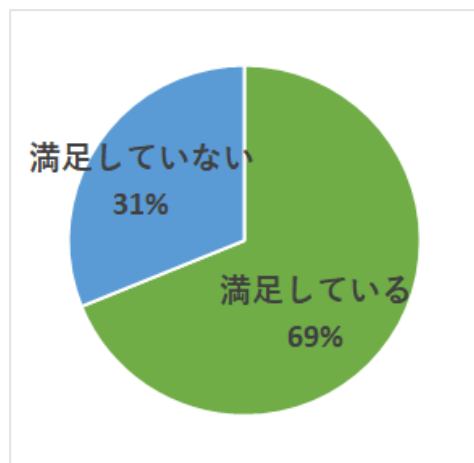
【問】休憩スペースが確保されたことを知っていますか？

【問】実際に休憩スペースを使用したことがありますか？



休憩スペースが確保されたことを知る職員は7割程度、実際に休憩スペースを利用したことがある職員は全体の1割程度という結果になりました。休憩スペースがあることを知っていても、利用率は少ない状況が分かります。実際に利用した職員の意見としては、「人目を気にすることなくしっかり休むことができた」とある一方、「会議室として利用されていると、くつろぎにくかった」という休憩する側の声もあれば、「休憩中の人の横で会議等をするのは気が引ける」といった意見もあり、休憩スペースと会議室の併用による影響があることも確認できました。休憩室単体としての確保、そして時差・交代制での休憩が徹底されれば利用率も増加するのではないかと思います。

【問】あなたは現在の昼休憩の取り方に満足していますか？



昼休みの現状に満足している職員は一定数おり、3割が満足していないという結果となりました。満足していると回答した職員は、「自由に過ごせている」「交代で休みが取れている」といった理由によ

るものでした。しかし、満足していないと回答する職員は、「電話・窓口対応する職員が固定化されてしまっている」「自席での食事がストレス」という意見をもっており、昼休憩の改善に向けた取り組みの必要性は変わっていません。

また、今後の昼休みに求めることとして自由回答欄を設けましたが、一番多かったのは「交代制の導入」を求める意見でした。また、会議室との併用について意見があったように「休憩室単体としての確保」を求める声もありました。また、今回の休憩スペースの確保は本庁に限った話であったので、「支所など、本庁以外での休憩スペースの確保」を求める意見もありました。

## 6. まとめ



今回、昼休憩改善に向けた取り組みの中で感じたことは、恒常的になりつつある職場環境に目を向ける重要性です。17時15分以降に残業している職員は多くの業務を行い疲弊しているはずで、時間外勤務時間は職場環境を把握する一つの目安です。しかし、1時間の昼休憩を取得できているかどうか同様に職場環境を把握する指標となり得ます。今回の取り組みは、時間外勤務だけでなく、昼休憩の重要性について改めて考えてもらうきっかけになったと感じています。

今後の取り組みとしては、休憩スペースが確保されたことで、「時差休憩の徹底」等により利用してもらえる環境を整備していく必要があります。時差休憩の導入にあたって、ただ各課にまかせるのではなく、それぞれの職場環境に沿った休憩方法を提案できる形をめざしていきたいと思っています。

また、職員目線による職場環境の改善だけではなく、住民目線からの取り組みも昼休憩の負担軽減につながると考えます。電子申請やAIによるチャットボットの導入等、来庁せずとも手続きや問い合わせができるような仕組みづくりは昼休憩中の業務時間の短縮を可能とします。また、他の自治体ではコンビニエンスストアや郵便局での証明書発行を可能とするところもあり、来庁が必須であった手続きがそうではなくなりつつあります。このような住民サービスの向上に取り組むことにより、住民の方は自身の空いている時間に用事を済ませることができ、一方、その分職員に時間的余裕が生まれることにもなります。より一層、住民に寄り添った職員として、又労働組合としての在り方を考えながら、これからも職場環境の改善と住民の利便性の向上が一体的にすすむよう、庁舎の雰囲気が明るくなる取り組みを模索し提案し続けていきたいと思ひます。