

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年9月14日(水) 15:00~15:50(50分)

(開催場所)

旭川合同庁舎西館1階 第1共用会議室

(出席者)

当局側(旭川開発建設部)

鎌田 照章(旭川開発建設部長)、松山 憲夫(旭川開発建設部次長)、
上野 稔和(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合旭川支部)

奥出 一之(執行委員長)、岡田 朋博(書記長)、加藤 慶丸(執行委員)、
中井 義明(執行委員)

(議題)

当部における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、取り決めた交渉議題について回答(別紙のとおり)。

(発言概要)

○ 職員団体側から

- ・ 超過勤務の実態は、職場によっては依然として慢性的な状態であると思っているが、部全体の前年度と今年度の超過勤務の状況と休日の出勤状況について聞きたい。また、休日に職員が庁舎出入簿へ「私用」と記載し、長時間在庁している実態があると思われるが、当局の認識を聞きたい。
- ・ 超過勤務は課所長が命令して行うものであるが、職員自らが判断して超過勤務を行っている実態があるのではないかと。また、一部の課所では、職員が勤務時間外に残っていれば単に帰るように言うだけの対応や、課所長から、超過勤務が1ヶ月間に一定の時間数を超えてはならないと言われて、実際に行った超過勤務よりも少ない時間数で整理したり、1時間未満は残務整理として超過勤務とは認めない場合があるとも聞いている。課所長として適切な進行管理を行っていないのではないかと。
- ・ 課所によっては慢性的に超過勤務が多く、依然として遅出勤務を行っているところもある。超過勤務が多い課所や部門については、個別に具体の対策を講じることが必要ではないかと。
- ・ 風通しの良い職場づくりを進めるために、具体的に取り組んでいる内容を確認したい。また、その取組によって超過勤務の縮減にどのような効果があるのか聞きたい。
- ・ 長時間超過勤務を行った職員の臨時の健康診断の受診状況を確認したい。また、長時間の超過勤務によって、心の不調を原因として療養する職員も出るおそれがあり、日頃から管理者による気配りが重要であると考えているが、当局としてどのようなメンタルヘルス対策を講じているのか確認したい。

○ 当局側から

- ・ 部全体の超過勤務状況は、平成22年度が平成21年度と比較して約20%、また、平成23年4月から7月までが平成22年同時期と比較して約11%、それぞれ減少している。また、部全体の休日の出勤状況は、平成22年度が平成21年度と同程度であり、平成23年4月から7月までが、平成22年同時期と比較して約1.4%減少している。

休日に「私用」と記載して長時間在庁している職員がいた場合には、在庁の内容を確認することとしており、公務で出勤しているにもかかわらず、職員が庁舎出入簿に「私用」と記入することのないよう、また、休日にやむを得ず業務を行う場合には、業務内容等について職員から事前に申出をさせるよう管理者を指導しており、今後も指導を徹底したい。

- ・ 当部としては、超過勤務を行う場合には職員から事前に申出をしてもらい、管理者は、その申出の内容を確認して業務の必要性、緊急性を勘案し、職員に対して超過勤務を行わせるかどうかを判断して命令している。また、実際に行った超過勤務よりも少ない時間数で整理したり、1時間未満は超過勤務として認めないなどとしているような事実は把握していない。

管理者に対しては、適切な勤務時間管理を行うよう指導しており、今後も適切な実態の把握を行い、適正な進行管理に努めるよう指導したい。

- ・ 超過勤務の縮減については、超過勤務の状況に応じて担当次長から管理者へ指導を行っており、引き続き業務量や業務の内容に応じた職員への適正な業務の配分に努め、業務の進行管理をきめ細やかにを行うほか、業務の外注化や職員の応援体制を執るなど、様々な方策を講じて特定の課所や職員に業務が集中しないよう努めたい。
- ・ 風通しの良い職場づくりを進めるために、幹部職員による職場訪問を引き続き行っており、職員から直接意見や提案を聞いて、業務の改善等ができるものがあるかを本部で検討し、その検討結果を職場に伝えている。さらに、課所においては、職場内ミーティング等の場において、職員からの意見や提案を募っており、管理者と職員が一緒になって検討していくことが重要であると考えている。

今後も、職員から出された意見等を参考に、超過勤務の縮減に向けた方策を検討していきたい。

- ・ 超過勤務に係る臨時の健康診断は、平成23年4月から7月までの間において、受診対象となった職員は全員受診している。また、平成23年度から名寄地区と富良野地区でも地元の医療機関において受診ができるようにし、職員が受診しやすい環境の整備を図ったところである。

メンタルヘルス対策については、カウンセリング制度を有効的に活用できるよう、新任係長や業務繁忙職員を対象とした体験カウンセリングを実施するなど、職員が気軽にカウンセリングを受けられる環境づくりを行っているところである。

長時間の超過勤務は、職員の健康に害を及ぼすおそれがあることから、管理者に対しては、引き続き職員の勤務状況及び健康状態の把握に努め、職員の健康管理に万全を期すよう指導したい。

※ 文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）

超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減については、当部としても重要な課題であると考えている。

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。

当部としては、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など、超過勤務の縮減に努めてきたところである。

また、超過勤務を命ずる場合には、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、この点に十分配慮するとともに、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。