

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年 3月28日(木) 13:30~14:29(59分)

(開催場所)

室蘭開発建設部2階会議室

(出席者)

当局側(室蘭開発建設部)

戀塚 貴(室蘭開発建設部長)、藤田 望(室蘭開発建設部次長)

木村 保雄(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合室蘭支部)

島 一雄(執行委員長)、小坂 英人(副執行委員長)

中野 久嗣(執行委員)、橋場 浩一(執行委員)

(議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部における育児休業及び育児のための短時間勤務が活用しやすい職場環境の整備について

(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)

【議題1:当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 現在の職場の超過勤務実態について、どのように認識しているのか。

(当局) 超過勤務の状況については、事業別、職種別の差異があり様々であるが、大雨、暴風雪などによる災害対応、本局等からの資料作成依頼など他律的業務によるもののほか、補正予算及び予備費対応などにより超過勤務が避けられない場合があると認識している。

(職員団体) 個人によって担当業務量に大きな差があり、超過勤務を縮減するためには業務を平準化していくということも非常に重要であると考えているが、当局の認識をお聞きしたい。

(当局) 課内会議や職場内ミーティングを通じ職員と情報を共有するとともに、日頃から、職員とコミュニケーションを積極的に図り課所長が状況を把握し、特定の職員に業務が集中することがないよう業務の平準化に努めていところであり、引き続き指導していきたい。

(職員団体) 本局からの依頼に限らず開発建設部内における依頼にあっても、依然として他の課や依頼元の他の担当が把握している内容に関するものが見受けられる状況であることから、更なる改善を求める。

(当局) 資料作成等の依頼については、課長補佐等以上の役職者が重複の有無等、依頼する項目及び内容を十分吟味し、依頼内容を必要最小限にするよう努めており、引き続き指導の徹底を図っていきたい。

(職員団体) 課所長から1か月当たり60時間を超える超過勤務を行うと言われるため、必要な超過勤務を申告しづらいという声を聞いている。当局が超過勤務時間数にばかりこだわる結果、このような状況が生じているものと考えているが当局の認識をお聞きしたい。

(当局) 60時間という時間は、健康を害する可能性がある目安としているものであり、当該時間数を超える超過勤務を命じないとしているものではない。

(職員団体) 1か月に超過勤務時間が60時間を超えた場合の取扱いについて、制度を十分理解できていないまま超勤代休時間を指定される職員もいるようである。制度の趣旨、内容について十分な説明が必要であると考えているが、当局の認識をお聞きしたい。

- (当 局) 超勤代休時間制度については、長時間超過勤務を行った職員の健康及び福祉に特に配慮したものであるとの趣旨に基づいて、職員があらかじめその指定を希望しない旨を申し出た場合を除き、超勤代休時間の指定に努めるよう管理者を指導していきたい。
- (職員団体) 業務推進工程表に関して、説明が不十分だという声も一部聞いており、課所長には十分な説明をしていただきたい。
- (当 局) 課所長には、職員に対し十分な説明を行うように指導しているところであるが、引き続き課所長を指導し、丁寧な説明を職員に行っていきたいと考えている。

※文責は室蘭開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

## 交渉議題に係る回答メモ

平成25年 3月28日

### ○ 当部における超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減については、当局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。

当局としては、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。

### ○ 当部における育児休業及び育児のための短時間勤務が活用しやすい職場環境の整備について

育児休業をはじめとする各種両立支援制度については、管理者に対し、諸会議等の場で、ワーク・ライフ・バランスの意義を含めて周知を図っているほか、全職員に対し、制度の概要・詳細、意識啓発リーフレット等の周知を図っているところである。

また、各職場の管理者に対しては、関係職員へ適時・適切に両立支援制度の情報提供を行うとともに、休業者等に係る業務の処理方策を早期に検討するなど、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう引き続き指導を図っていく考えである。