

職員団体との交渉議事要旨

(開催日時)

令和4年8月25日(木) 11:02～11:50(48分間)

(開催場所)

札幌開発建設部 4階2号会議室

(出席者)

当局側(札幌開発建設部)

富山 英範(札幌開発建設部長)、藤井 和貴(札幌開発建設部次長)、
飯田 修司(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合札幌支部)

高久保 陽一(執行委員長)、片山 勝範(副執行委員長)、
横内 智子(書記長)、高野 智行(執行委員)、渡邊 和典(執行委員)

(議題)

【2023年度勤務条件改善に関する要求書関係】

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、交渉議題として取り決めた事項について回答(別添のとおり)。

(要旨)

(職員団体)

今年度の特例超勤を命じた件数及びその内容について聞かせてもらいたい。

(当局)

令和4年4月から令和4年6月末までの月45時間を超えた職員数については、延べ121人となっている。内訳は事務24人、技術97人となっており、昨年の同時期の人数が133人であり、12人の減少となっている。

特例業務の主な要因としては、年度当初の入札・契約業務、決算業務、設計積算業務、出水対応、これらに加え今年度は会計検査準備の影響もあった。

(職員団体)

毎年同じような要因となっている。これらは毎年ある業務がほとんどであり、特例業務ではなく通常業務ではないか。

(当局)

入札・契約業務、決算業務、設計積算業務などは、限られた期間内で処理を終わらせる必要から、迅速な事務処理を求められており、特定業務に該当するとされている。本来であれば、業務は勤務時間内で処理することが望ましいが、年間を通してきっちりと過不足無く業務量と業務処理体制を合わせることは現実的には難しく、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ことはご理解いただきたい。

(職員団体)

特例超勤を減らすための具体的な縮減方策について聞かせて欲しい。

(当局)

特定の職員に業務が集中しないよう適切な業務配分の見直し、応援態勢の整備、支援業務の活用、Web会議の利用促進、管理者との情報共有による手戻りや無駄な作業の防止などの措置を講じて、超過勤務の縮減に努めるよう管理者を指導しているところであるが、今後も職員とコミュニケーションを図り、具体的な措置を講じていくよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体)

組合のアンケートでも、定員の配置と業務量のミスマッチ、仕事が平準化されていない、一定の係だけが忙しい等の意見が毎年出ている。これらの意見についてどう考えているか。

(当局)

定員配置については、業務量等を総合的に勘案して引き続き適正配置に努めていきたい。また、業務分担については、特定の職員に業務が集中しない、円滑な業務運営に努めるよう、管理者を指導していきたい。

(職員団体)

中間層が少ない開発局の歪んだ年齢構成についても超過勤務の要因の一つとなっているのではないか。近年は、社会人採用を積極的に行っているが、全く別の組織から入局し1～2年後には一人前に業務をこなさなければならないというプレッシャーがあるという声を聞く。社会人採用者が心身に不調を来すことの無いよう、細かなフォローアップをお願いしたい。

(当局)

社会人採用者のフォローアップ、研修のあり方も含め、我々も試行錯誤しているところである。人事担当者や管理者による面談を定期的に行うなど、これからも社会人採用者に対する研修や心のケアについて充実させていきたいと考えている。

(職員団体)

再任用短時間勤務職員は超過勤務を命じない前提であるが、フルタイムであろうと短時間勤務であろうと、超過勤務をした場合には手当を支給すべきではないか。

(当局)

再任用短時間勤務職員の超過勤務については、勤務時間が短く定められてる趣旨に十分留意しているところであり、原則、超過勤務は命じないこととしている。

管理者には引き続き適切な勤務時間管理に努めるよう指導していきたい。

※文責は札幌開発建設部当局（今後修正があり得る）

要求書に対する回答

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、職員のワークライフバランスを実現する上で、重要な課題であり、引き続き、職員の意識改革を含む働き方改革に取り組む必要があると考えている。

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、フレックスタイムなど効率的な働き方の促進等により、超過勤務の縮減に努めているところである。

また、超過勤務を行う場合には、人事院規則等に定められた上限時間を踏まえるとともに、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、この点に十分留意するとともに、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。