

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年9月7日(水) 13:10~14:08(58分間)

(開催場所)

函館開発建設部2階会議室

(出席者)

当局側(函館開発建設部)

菊池 一雄(函館開発建設部長)、日野 勉(函館開発建設部次長)、

光野 章仁(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合函館支部)

佐藤 豪(執行委員長)、桑原 光義(副執行委員長)、山口 聖恵(書記長)、

河江 亮一(執行委員)

(議題)

(2017年度勤務条件改善に関する要求書)

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)

【議題：当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度の超過勤務の状況について聞きたい。

(当局) 平成28年6月末時点での当部における超過勤務の状況は、前年度同時期と比較して増加している。

(職員団体) 管理者による業務の進行管理が十分でなく、特定の者が慢性的に超過勤務を行わざるを得ない状況にあるという声もある。当局として超過勤務の縮減に向けてどのように取り組んでいるのか。

(当局) 超過勤務の縮減に向けては、外注化・支援業務の有効活用により職員の業務軽減を図るとともに、業務の効率化や業務配分の見直しを行うなど、できる限り超過勤務が少なくなるよう、また、特定の職員に業務が集中することのないよう、努めているところである。

(職員団体) 長時間超過勤務に対する当局の認識は。

(当局) 当部としては、長時間に及ぶ超過勤務が継続することは、職員の健康及び福祉に害を及ぼすおそれがあることから、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ていく考えである。

(職員団体) スタッフ制を導入することで業務の平準化がしやすくなったとも考えられるが、実際は、スタッフ間で全く異なる仕事を覚えなければならず、超勤が増える要因ともなっているのではないか。

(当局) スタッフ制が導入されている課の管理者に対しては、業務量や業務の困難度に応じた業務の配分を行うほか、業務の繁閑に応じた業務処理体制を構築するなど、スタッフ制の利点を活かして機動的に対応するよう、引き続き管理者を指導していきたい。

併せて、それぞれの職場の実態に応じて、日常の業務のほか職場内ミーティング、係・スタッフ勉強会を通じるなどして、案件ごとにきめ細かく職員を指導し、円滑な業務運営に努めるよう、指導しているところである。

(職員団体) 職場内ミーティングなどでは意見を言いたくても言えない職員がいる。管理者は職員の声を聞く姿勢を示すべきではないか。

(当局) 管理者のコミュニケーション能力や職員への指導力の向上を目的とした研修の受講や、幹部からのアドバイスなどを通じ、管理者のマネジメント力の向上に努めているところである。引き続き、職員への目配り・気配り等により職場内にオープンな雰囲気育て、職員が発言しやすい環境作りに努めていきたい。

※文責は函館開発建設部当局（今後修正があり得る。）

## 交渉議題に係る回答メモ

平成28年9月7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。