

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年9月20日(火) 16:00~16:38(38分)

(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)

高橋 敏彦(函館開発建設部長)、渡部 明雄(函館開発建設部次長)

樺澤 孝人(函館開発建設部次長)、橋詰 知喜(函館開発建設部次長)

小澤 雅幸(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)、服部 雅欣(書記長)、名雪 雅俊(執行委員)

千葉 誠(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

- ・ これまで行われてきた超過勤務縮減対策の成果について、当局としてどのように考えているのか。また、当局は、今後に向けた縮減対策について真剣に検討するとともに、検討の過程で新たな対策や対応を講じる必要が出てきた場合には、職員に対する説明責任を果たすとともに、職員の意見を十分に聞き、職場の中で合意形成を図りながら進めるよう、課所長を指導してもらいたい。
- ・ 管理者から半ば強制的に「定時退庁日だから帰りなさい」との対応を受けた組合員がいると聞いている。これまでの縮減対策は「超勤時間数のみの対策」であって、「超勤そのものを減らすための対策には至っていない」と言わざるを得ない。組合の調査によると、報告にない超勤の実態が見えてくるが、当局の認識はどうか。また、1時間未満の超過勤務の取扱いについて、「1時間未満の超過勤務については認めない」という一辺倒な対応とならないよう管理者への指導を要望する。
- ・ 一月の超過勤務が60時間を超えた場合の対応について、「超過勤務手当予算が無いから超勤代休にして欲しい」と言っている管理者がいるとの話を聞く。超勤代休時間の指定は本人の希望により選択できるはずであり、きちんと選択できる環境を求める。
- ・ 超過勤務の要因としては、定員不足が要因の一つであると考えているが、当局の認識はどうか。我々としては、単純にこれまでの超勤縮減対策を続けていっても、縮減につながっていくとは思えない。

○ 当局側から

- ・ 平成22年度の課所ごとの超過勤務時間数を平成21年度と比較して、2割減少させることを当部の目標に掲げ、超過勤務時間の把握の徹底や定時退庁日における定時退庁の徹底などのほか、課所長は業務運営プランを作成し、業務全体の把握に努め、業務の効率化や進行管理を行うなど超過勤務縮減に取り組んだところである。
業務運営プランの作成に当たっては、超過勤務の縮減を重点事項の一つとするよう課所長への指導を徹底するなどしており、この結果、平成21年度と比較して2割以上減少しており、一定の効果が現れていると考えている。今後もできるだけ超過勤務が少なくなるよう課所長を指導していきたい。
- ・ 超過勤務は、職員から超過勤務見込み時間等を事前に申出させ、課所長はその申出内容を確認し、緊急性、必要性があると判断した場合に、命じることを徹底している。また、超過勤務を命じた職員の事後確認も徹底するなど、より丁寧な超過勤務時間管理に努めているところである。
- ・ 当局としては、超勤代休時間制度が、長時間超過勤務を行った職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものであるとの趣旨に基づき、職員があらかじめ超勤代休時間の指定を希望しない旨申し出た場合を除き、超勤代休時間の指定に努めるよう課所長を指導しているところであり、指摘のような事実は承知していない。
- ・ 超過勤務の要因については、事業別、職種別の差異があり、様々であるが、大雨などによる災害対応や警戒体制、会計検査対応等の一過性のもの、本局からの資料作成依頼などの他律的要因によるもののほか、業務の性質や時期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。今後とも、きめ細かな業務の進行管理に努め、できるだけ超過勤務が少なくなるよう努力するとともに、職員個々が積極的に超過勤務の縮減について取り組むよう、職員の意識啓発及び意識高揚のための職場環境作りに努めたいと考えている。

※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23年9月20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。