

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年3月29日(木) 13:10~14:09(59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)、高薄 一敏(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)、河江 亮一(副執行委員長)、山口 聖恵(書記長)

(議題)

(2018年統一要求書)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部におけるハラスメントが行われな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)

今年度の超過勤務状況及び60時間を越える長時間超過勤務者の状況を聞きたい。

(当局)

平成30年2月末時点の当部における超過勤務の状況は、前年度同時期より減少している。また、月60時間以上の長時間超過勤務者数についても減少している。

(職員団体)

管理者は、職員に休日出勤や超過勤務を命じる場合には、業務の進行管理を行い、職員個々の業務状況を把握した上で行うべきである。

(当局)

週休日は、職員の健康や福祉の観点から重要な日であり、災害等緊急やむを得ない場合を除き、原則として勤務を行わせないよう、管理者を指導している。やむを得ず、職員に週休日等の勤務を命じるには、職員から事前の届出により具体的な業務内容等を把握し、その必要性を判断した上で勤務を命じるよう指導している。

また、超過勤務についても、事前申告を基本とし、職員とのコミュニケーションを通じて業務状況の把握に努め、超過勤務の必要性を判断するよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体)

新規採用職員に対する教育や指導は非常に重要であるが、日々の業務が増えていく中、育成担当職員の負担も大きくなっている。育成担当者に任せきりにするのではなく、管理者によるフォローが必要である。

(当局)

新規採用職員については、職員一人ひとりに育成担当者を配置して育成に当たってい

るところであるが、育成担当者の指導力の向上や負担軽減に資するよう、情報交換や意見交換をする場を設けるなどの取組を行っている。

また、育成担当者に任せきりにするのではなく、スタッフや課全体で育成する意識を持って対応するよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2：当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について】

(職員団体)

当部におけるパワハラの実態を把握しているか。

(当局)

当部としては、パワハラの実態は把握していないが、どのような行為がパワハラは該当するのか、人によって受け止め方が異なるため、管理者・職員双方がパワハラに対する問題意識と共通認識を持てるよう、周知啓発の取組を進め、引き続き意識の醸成に努めていく考えである。

※文責は函館開発建設部当局（今後修正があり得る。）