

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年9月15日(木) 15:00~15:58(58分)

(開催場所)

留萌開発建設部 第2会議室

(出席者)

当局側(留萌開発建設部)

吉井 厚志(留萌開発建設部長)、白石 貴幸(留萌開発建設部次長)、
竹腰 稔(留萌開発建設部次長)、宮崎 晃(留萌開発建設部次長)、
山田 博継(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合留萌支部)

打田 智美(執行委員長)、村上 雅彦(副執行委員長)、亀口 裕一(書記長)、
江畑 誠子(執行委員)、大西 芳明(執行委員)、大関 良司(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

- ・ 課所によっては、職員の一月の超過勤務時間が60時間を超えないよう命令調整していると聞いている。また、超過勤務は管理者の命令に基づき行うものであるが、60時間を超えた理由を職員に聞くという話しも聞いている。管理者の命令が徹底されていないのではないか。

職員団体としては各課所長からの超過勤務命令が曖昧であり、職員が自発的に行ったものが超過勤務手当として支給されているのではないかと指摘される恐れもあると考えており、当局として命令のあり方を見直す必要があると考えている。

- ・ 特に技術職は本来の設計積算業務に加え、繁雑化する入札手続き、各種委員会対応等を抱え、従来とは違った内容の業務処理を求められており、超過勤務が慢性化している。人員不足で一人の職員が様々な業務を抱えている状況であるが、このような職場実態をどう捉えているか。
- ・ 職場でのコミュニケーションが不足しているように思われる。定例の課内会議等だけでは職員の声を拾いきれないのではないかと。意思疎通が図られないことで仕事に手戻りが生じる等、超過勤務が増える要因にもなる。特に技術職は部門の違う職員も同じ課所に在席し、コミュニケーションが一層重要である。管理者は職員の声を積極的に聞くよう努めてほしい。職員団体としても組合員に対し超過勤務について意識改革を含めた話しをしていくので、当局も単に超過勤務時間の管理を行うのではなく、声かけを行うなど職員とコミュニケーションを図り、より良い職場環境を作っていただきたい。

○ 当局側から

- ・ 管理者は、定例の課内会議等や職員からの事前申告等により、予定される超過勤務時間及び業務内容等を把握し、業務遂行上の必要性のほか、職員の健康面や、超過勤務手当予算等をも勘案の上、職員に対して超過勤務を行わせるかどうか判断し、命じているところである。また、事後においては超過勤務記録簿の確認や職員への聞き取りを行うなど、適正な勤務時間管理に努めているところである。引き続き、管理者への指導を徹底したい。
- ・ 限られた定員で業務運営を行わなければならないものであるが、適正な勤務時間管理を行うとともに、めりはりをつけた業務運営を行うことにより、超過勤務を縮減していきたいと考えている。また、業務のきめ細かな進行管理、職員の健康管理に対する配慮についても折に触れ管理者への指導を徹底しているところである。
- ・ 職員と話し合い、コミュニケーションをとることは重要と考えており、幹部職員自ら職場を訪問し、業務改善につなげるべく、職場の実態や状況把握を行っているところである。

今後も職員の勤務状況の把握に努め、超過勤務が縮減されるよう管理者への指導を徹底するとともに、職員とのコミュニケーションを図り、職員がより良い環境で仕事ができるよう努めていきたい。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

交渉議題に関する回答メモ

1. 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。