



2011年8月17日

(土木関係職員組合員 全員配付)

1面 / 7月12日 監理課長・技術監理課長交渉

2面 / 7月15日 監理課・道路整備課交渉

土木評 監理課長・技術管理課長交渉

安心して働ける職場を

土木建築部の将来像示さず 計画的な職員採用 適正な人員配置を要求

土木評は7月12日に水廣土木評会長及び土木評役員14名が出席して監理課長・技術管理課長交渉を実施した。土木建築職場においては社会状況の変化に伴い、職場環境は年々厳しくなっていることから、労働環境の改善を強く求めた。

冒頭、水廣土木評会長

が、「職員減少、被災地への職員派遣、任用替え、入札制度改革といった状況の変化の中、土木建築部職員を取り巻く職場環境は年々厳しくなっている。土木技術は県民の安心・安全を守るために必要なものであり、その確保の為に、職員の労働環境を改善していくことが必要である」と述べ要求書を手交した。



要求書を手交する水廣土木評会長（写真右）

一、業務量に見合った職員数を配置すること。職員数の確保が困難な場合は、職員数に応じた適切な業務量を考え、業務内容の見直しを行うこと。（土木建築部の将来像を示すこと、業務量に見合う適正な人員を配置すること、業務量に応じた人員配置となるよう、適切に業務量の評価を行うこと、業務内容の見直しを行うこと。

いは、

具体例として、(ア)環境ブロックの選定・発注手続きを簡略化、(イ)低価格入札時の重点監督の見直し基準簡略化や中間検査追加の見直し、(ウ)入札時の最低制限価格の監理課長・技術管理課長回答

環境ブロック取り扱いなど見直しを検討

要求に対し、河村監理課長及び藤本技術管理課長は、「皆さんが安心して働ける職場作りは重要であると認識している。皆さんの意見を聞かせていただき、職場の環境整備に活かしたい」と述べた上で、要求について回答を行った。

一、社会情勢や事業量等の土木建築部を取り巻く環境の変化に基づき、今後の土木建築部のあり方について見直すこととなるが、現状では、国と地方の業務分担や権限委譲の動向が定まっておらず、確たることをお示しできる状態

公表、または、最低制限価格の千円(万円)単位での設定)

二、働きやすい職場環境の整備を図ること。(業務に必要な環境整備をおこなうこと、産休・育休に対するサポート体制を整備すること)

三、建築技術職場(建築、電気、機械)における諸要求については土木評議会建築部会と、任用替え職員の業務のあり方については、維持管理部会と誠意を持って交渉すること。この3項目を要求した。



監理課長・技術管理課長交渉の様子



回答する、河村監理課長(右) 藤本技術管理課長(左)

めるのは当然のこと、適切な定員の配置となるよう、今後も各事務所の意見を聞いていく。昨年度に土木評から要求があった「形骸化した事務の見直し」を実施したところであり、今後も、見直しを継続していく。(ア)環境ブロックの取扱いが複雑化していることは認識しており、現在、建設技術センターに見直しについて委託している。環境ブロックの取扱いは、平成23年度中を目標に見直し中である。(イ)重点監督の簡略化は、時期は未定だが見直しをする。

各事務所の現状を訴える

各事務所の幹事から、職場では職員数がぎりぎりの状態である、土木の職場は時間外勤務が恒常化している。時間外勤務手当の適切な支給をお願いしたい。低入札の判断基準額については、「現場が非常に苦勞している」という認識を持ってほしい、維持管理予算を増額してほしい、調査物の数が多いので減らすことはできないか、周南港湾管理事務所は、建物が老朽化

しており雨漏りがあるので修繕をお願いしたいなど職場の現状を訴える発言があった。これに対して、監理課長・技術管理課長は改善できるものは改善して行く、時間外の予算確保に努める、人的ミスがあることを前提に入札制度について多方面で対応を検討する、と回答した。土木評は今後も、職場環境の改善を行うことを要求して、交渉を終えた。

土木評維持管理課 監理課 道路整備課交渉

継続的に交渉・協議を実施

土木評維持管理課は7月15日に井上部会長及び土木評維持管理課役員12名が出席して部会設立後初めての交渉となる監理課・道路整備課交渉を実施した。今後の維持管理の充実強化や職場環境の構築などを強く求めた。



要求書を手交する井上部会長（写真右）

冒頭、井上部会長が、「様々な問題について、部会として初めての交渉となる。また、原則現業職が廃止となり職場環境が大きく変わっている。全く違う職場から転任した職員もいる中、土木建築部として、『将来の維持管理業務の指針』を早期に示していただくようお願いしているが、未だ不透明な状況である。今後の維持管理業務の充実強化は勿論、活気ある職場環境の構築を目指して本

日、要求書を手交する。要求は緊急且つ、切実な内容となっており、誠意ある回答をお願いする」と述べ、要求書を手交した。土木評維持管理課の要求内容については、一、土木評維持管理課と誠意をもつて継続的に交渉・協議すること（業務の見直し後の検証を行い、「今後の維持管理業務のあり方」を継続的に労使双方で交渉・協議すること、定数は、46名と認識している、主管課の考え方を質したい、経過措置職員の定年後、「再任用希望者の対応」が重要な課題である。職員の先行きが不透明であるため、今後の方針を早期に示すこと、将来的に現職者がいなくなるに継続的な取り組みが求められる維持管理業務において、未だに「将来の維持管理のあり方」について、土木建築部として指針が示されないのは不満）

三、見直し後の担当業務について、各所属へ周知徹底を図るなどの措置を行うこと（任用替となった職員は行政Bであり行政Aではないため、職員に過度の負担がないよう各所属の意志疎通を図る措置を行うこと、新体制移行後も「本来業務の質を落とさないこと」が重要で、完全な許認可事務へシフトするのではない」と認識。特に各職場まちまちな対応で、「本来業務が置きざりとなり、意識上も許認可へシフトし、長年築かれたスタンスが崩れ去る」事で、そのつければ県民にフィードバックする事に繋がる、今後の業務研修計画は、従来同様「相互に調整を図りながら進める」とし、女性転任者への十分な配慮を行うこと）



な出発点であるとの認識をもって、職員にメンタルに繋がる負担が生じないよう配慮すること、過去2度の任用替は、一定の期間経過した時期に「人事課対応による座談会形式の会議で情報交換や近況を述べ、精神的に効果はあった」と聞いている。他職種から転任した職員を対象にそのような機会を設けること）

の地域性（特殊性）を考慮し、将来を見据えた職務形態となるように配慮すること（各土木事務所は地域性（特殊性）があり、実態に応じた対応をしているが、許認可事務的要素においても実働差があり長期的視野で検討し、職員の適切な定数配置を検討すること、許認可事務に関わる過程において組織的には「本所、支所、分室」とあるが、全てに許認可事務があるわけではなく、数年後は、事務的能力に差異が生じる可能性も否定できない。職場の判断や本人の意志に基づき、一定の人事交流（所内異動）を検討すること）の5項目を要求した。

四、他職種からの転任者及び人員配置が特筆的な職場については、職員に過度の負担が生じないようにすること（他職種からの転任配置の方は、まず維持管理に必要な基本である業務を覚え、その上で、負担の大きい事務分掌の主務者にするとは無理があると考えられる。このため、維持管理業務の質を落とすことがないよう配慮すること、今年度は、通年とは状況が異なる新たな

少傾向にある。厳しい状況は続いているが、住民サービスの低下を招かぬよう、今後とも引き続き必要な維持管理費の確保に努める、再任用については、人事課がお答えすべき事項であるが、現状において過員配置されている状況を考慮すると、退職される方の再任用は、非常に厳しいと認識している、将来的な維持管理のあり方については、皆さんの意見も参考にしながら検討していく。また、今後とも維持管理水準の低下や職員の負担増加を招かぬよう必要な人員確保に努める。

四、他職種からの転任者及び人員配置が特筆的な職場については、職員に過度の負担が生じないようにすること（他職種からの転任配置の方は、まず維持管理に必要な基本である業務を覚え、その上で、負担の大きい事務分掌の主務者にするとは無理があると考えられる。このため、維持管理業務の質を落とすことがないよう配慮すること、今年度は、通年とは状況が異なる新たな



二、維持管理費は、県財政の悪化に伴い、平成18年度をピークに年々減

新たな出発点と認識

四、職種の変更により配置された職員について、維持管理業務に習熟するために一定の配慮をすることは、適切かつ円滑な業務執行のために必要であるが、業務の量や質の程度の差はあるものの、一定の業務の主務者を担っていただくことも必要と考えている。しかしながら、本年度は現業職から行政職への任用替えがあることや、他職種から配置された職員もいること等から、昨年度、監理課から所属に

たい」と述べた上で要求について回答を行った。一、今後の維持管理業務のあり方については、誠意を持って交渉、協議を行う、昨年までと変わりなく「46名」と認識、業務の検証は、上半期終了時を目途に実施し、手順・方法について部会と協議しながら進める。