



ときのまど

時の窓

No.193

TOKI NO MADO

2016/11/2

ゆった～り舟下り ワイワイ焼き肉パーティー！ 立派な品々にはびっくり！！ ～東北青年のつどい～

東北地連は、10月8日から9日にかけて、宮城県丸森町で「2016年度東北青年のつどい」を開催しました。今年も東北各地から20名以上の青年組合員が集まり、青年協から古田議長、町田事務局長（九州）も参加して、非常に賑やかで楽しいイベントになりました。

阿武隈ライン舟下り

1日目は、お昼過ぎに丸森駅に集合してから、最初の日程である阿武隈ライン舟下りに臨みました。当日は生憎の雨模様でしたが、秋口の涼しい空気の中で、東北有数の大河である阿武隈川の風景をゆつたりと眺めながらの舟下りを全員で満喫しました。

焼き肉パーティー！

夜は、丸森町内の不動尊公園キャンプ場で、皆で火を囲んでのバーベキュー、という予定でしたが、ちょうど火を起こしたところで雨が強くなってしまい、急遽ログハウス内での焼肉パーティーとなりました。



それでも様々なところから集まった仲間と話をしたり、花火をしたりしながら、充実した時間を過ごすことができました。

齋理屋敷見学

2日目は、皆で豚汁を作って朝食をとってから、キャンプ場を出発して、つどい最後の日程である町内の齋理屋敷見学へ向かいました。齋理屋敷は戦前に栄えた豪商のお屋敷を保存した施設で、陶磁器、漆器や工芸品等、素人目に見てもかなり立派な展示品がそろっており、参加者一同、なかなか見られない品物の数々を興味深く鑑賞しました。



↑展示品を鑑賞する東北の青年たち（左から2番目は雫石常任）

町田事務局長（九州）の感想

2年連続の東北青年のつどい参加となりました。東北の人柄の暖かさは昨年参加させていただいて十分感じていましたが、今年は、キャンプ形式だったこともあり、みんなで協力してつどいを運営する姿がとても印象的でした。一人一人がなにかの役割を探して主体的に参加する姿、ひいてはメンバーシップの実践こそ組織として最も基本的なことであり、難しい課題でもあります。今年も学ばせていただきました。

東北と九州の絆をさらに深める一助になれたのであれば幸いです。

さいごに

イベント全体を通して、企画を担当した宮城支部の皆さんの頑張りと、参加者の皆さんの協力に支えられ、スムーズに企画を進行することができました。

また来年も、福島で楽しいつどいを開催できればと思います。（青年協東北地区常任委員 雫石康智）



「サービス残業があってはならない」

あなたの職場の実態は？

今年の秋季年末闘争で、全司法は「ただ働き（サービス）残業」の根絶を改めて職場で徹底することを重点課題の一つとしています。「サービス残業があってはならない」とした最高裁交渉の到達点を職場のすみずみまで「届け」「活かす」ことが重要です。

最高裁回答が活かされていない

「超勤をつけないことが普通」
「超勤をつけると評価に影響すると面談で告げられた」
「管理職が超勤を8掛けでつけるように指導をしている（10時間超勤をしたら、申告は8時間にしろということ）」

信じられない実態が、全国の職場から寄せられています。

最高裁は、全司法との交渉で「サービス残業があってはならない」と回答しており、これをもとに下級裁や管理職を指導することになっていますが、この回答が活かされていないこととなります。

10月17日に行われた秋年期の第1回人事局総務課長交渉でも、改めて「サービス残業があってはならない」との回答を確認しました。

超勤縮減のためにも、 正確な超勤時間の把握は必須

最高裁は、「組織全体として超勤縮減にとりくむ」「事務の簡素化、合理化に向けた具体的な指導を行うよう下級裁に対し指導を徹底していきたい」と回答しています。

ワークライフバランス実現のためにも、超勤縮減は積極的に進められるべきものであり、そのためには事務の簡素化、合理化は必要です。

ただ、事務の簡素化、合理化が超勤縮減に繋がったかを計るためには、職場の繁忙状況の正確な把握が不可欠であり、その一つの指標となるのが、職場の超過勤務時間です。

最高裁も、「超勤縮減をすすめるに当たってサービス残業が生じることのないよう、下級裁を指導する」と回答しています。

最高裁回答の到達点（1）

各庁においては、それぞれの実情に応じて、**早朝、昼休み、休日にあっても、超過勤務の必要性・緊急性への目配りと超過勤務の実態の正確な把握のため、事前・事後の報告を求めているものと認識している。**これまでも説明しているとおり、**サービス残業や持ち帰り仕事については、あってはならないし、そのようなことがないよう、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握するよう今後も管理職員に対する指導を徹底したい。**

(2016.3.8 人事局長)

(青年協) 必要な超過勤務を申告したことを理由として、評価が下がるといふことはないということによいか。

(最高裁) 必要な**超過勤務時間を申告したことによって不利益な取扱いをするものではないことは当然のことである。**

(2016.6.6 青年協交渉における
人事局総務課長回答)

最高裁回答の到達点（2）

(最高裁) 管理職員が部下職員の事務処理状況等をきめ細かく見て、**職場実態に合った事務の簡素化、合理化に向けた具体的な指導を行うよう、下級裁に対し指導を徹底していきたい。**

なお、一方で、**超過勤務の縮減をすすめるに当たってサービス残業や持ち帰り仕事が生じることのないよう、より一層下級裁を指導していきたい。**

(組合) 職場からは、「働き方の見直し」による事前申告や超勤理由などの詳細な報告を求められることが、かえって超勤を出しにくい職場の雰囲気やサービス残業に繋がっているとの声が出されている。

(最高裁) **報告に対する職員の負担感への配慮の要望があったことは下級裁に伝えたい。**

(2016.10.17 人事局総務課長)

管理職が誤解？

超勤縮減は超勤「申告」縮減ではない

ですが、残念ながら、最高裁の指導が正確に伝わっていない職場があるようです。

当然ながら、超勤「申告」を縮減したところで、実際の超勤が縮減するわけではありません。

最高裁の回答のとおり、管理職の役割は、「超過勤務については、**的確かつ遅滞なく把握し、「事務の簡素化、合理化に向けた具体的な取組を実施」**することです。管理職の中に「超勤をさせないことがノルマだ」という誤解があり、そのために「超勤を申告させない」ような指導をしているのではないかと懸念されます。

そして、私たち職員の側も、サービス残業をなくす意識を改め

て持つ必要があります。

あなたの職場は、どうですか？超勤を行った分は、申告できていますか？もし、サービス残業を行っているなら、近くの支部執行委員や青年協に相談してください。

編集後記（議長）

東北青年のつどいに参加しました！

普段会わない同世代の仲間と話をすると、自分の職場とは全く違う実態を知ることがあります。ぜひ皆さんも、組合のイベントに参加して、他庁の仲間と交流してみてください！

次号予告

第2回常任委員会など