

## 交渉の議事要旨

### (開催日時)

平成26年3月20日(木) 11:00~11:57(57分間)

### (開催場所)

旭川開発建設部1階 入札執行室

### (出席者)

当局側(旭川開発建設部)

丹野 弘(旭川開発建設部長)、伊藤 博(旭川開発建設部次長)、  
松永 明博(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合旭川支部)

岡田 朋博(執行委員長)、奥出 一之(副執行委員長)、原 和義(書記長)、  
與板 賢次(執行委員)、武島 浄一(執行委員)、遊佐 智泉(執行委員)

### (議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部における職員の健康管理について

### (要求書に対する回答)

要求書のうち、交渉議題として取り決めた2点について、次のとおり回答

- ・ 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ているが、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。
- ・ 健康管理は、職員が職務を遂行する上で重要な問題であると認識しており、当局としては、健康管理計画に基づき、各種の健康安全教育のほか、定期健康診断等による健康管理、職場の安全点検等による安全管理を計画的に推進し、職員の健康の保持増進と安全管理を図っているところである。  
平成26年度の計画においては、昨年度に引き続き、生活習慣病対策、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止及び心の健康づくりの4つを重点に取り組むこととしている。  
また、計画作成に際しては、広く職員の声を聴いているところである。  
なお、心の健康づくりについては、カウンセラーや健康管理医による心の健康相談の活用や管理者に対するメンタルヘルス教育の徹底を図り、予防に努めるとともに

に、人事院の指針に沿った円滑な職場復帰支援策を進めていく考えである。

パワーハラスメントの防止については、管理者・職員の双方において、パワーハラスメントに関する問題意識と具体的な行為に関する認識を共有することが重要であり、各種の会議等の機会を捉えて周知啓発を図り、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

(交渉概要)

<議題1：当部における超過勤務の縮減について>

(職員団体) 平成25年度の超過勤務及び休日出勤の状況は、平成24年度と比べて、どのような実態か。

(当局) 部全体の平成25年4月から平成26年1月までの超過勤務の状況は、主に補正予算や予備費への対応等により、平成24年度の同時期と比較して1割強の増加となっている。

また、週休日・休日の出勤状況については、主に大雨、台風などの災害対応や事故対応といった対外的な要因により、平成24年度の同時期と比較して2割強の増加となっている。

(職員団体) 当局は超過勤務を縮減するための方策をどのように進めているのか。

(当局) 当局としては、各課所の実情に即した実効性のある取組を一層進めるため、職場内ミーティング等で職員と十分認識を共有した上で業務の簡素・効率化を進めるよう課所長を指導しているほか、部全体としても外注化の活用、会議の効率化、応援体制の検討など様々な取組を実施しており、少しでも超過勤務が縮減されるよう努めている。

(職員団体) 超過勤務を縮減していく上で、職員からの意見を聞くことは重要と考えるがどうか。

(当局) 超過勤務を縮減していくためには、当局が一方的に職員を指導するだけでなく、職員の意見を聞きながら具体的に取組んでいくことが必要と認識しており、風通しの良い職場環境をつくり、職員が意見を言いやすい雰囲気にしていくために、課所長に指導や助言をしていきたい。

(職員団体) 課所長が職員の超過勤務を実態どおりに報告していないということはないか。

(当局) そのような実態はないと認識しており、今後もそのようなことが起こらないよう課所長を指導していきたい。

<議題2：当部における職員の健康安全管理について>

(職員団体) 慢性的な超過勤務により、職員がメンタル系疾患を発症し、長期にわたり休職となった場合、それをフォローする職員の負担が増えるという実態があるが、当局はどのように認識しているか。

(当局) 課所長には、職場の実態に応じて、業務の再配分や応援体制の検討等により業務の平準化を図るよう指導しており、特定の職員に業務が偏らないよう配慮している。

なお、メンタル系疾患を発症する要因は様々であるが、長時間労働を直接的な原因としてメンタル系疾患を発症させることのないよう予防することが重要である。職員の健康管理については、メンタル面も含めて十分に目配り・気配りを行うよう、引き続き課所長への指導を徹底していきたい。

文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）