

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年3月25日(金) 15:01~16:00(59分)

(開催場所)

旭川合同庁舎西館1階 第1共用会議室

(出席者)

当局側(旭川開発建設部)

本田 幸一(旭川開発建設部長)、松山 憲夫(旭川開発建設部次長)、
渡辺 一寿(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合旭川支部)

奥出 一之(執行委員長)、村上 淳(副執行委員長)、岡田 朋博(書記長)、
大熊 昭宏(執行委員)、藤田 昇(執行委員)、加藤 慶丸(執行委員)、
河村 勇太(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

(挨拶)

○ 全北海道開発局労働組合旭川支部執行委員長から

- ・ 新たな交渉の枠組みの合意以降1年以上経過したが、この間交渉がなかったことは大変遺憾である。
- ・ 幹部職員も現場訪問を通じて、風通しの良い職場にすると発言されていたが、管理者の意識については、かなりの温度差がある。
- ・ 今回は当部における超過勤務の縮減、職員の健康管理の議題を交渉することになったが、超過勤務の縮減でいえば、事業量は減っているが、人員削減が多くあるので、超勤が減っている状況ではない。また、職員の健康管理でいえば、メンタルヘルス対策が大変大きな問題となっている。実態を含めて交渉の中で話し合っていきたいと考えているので、よろしく願います。

○ 旭川開発建設部長から

- ・ 本日は、「新たな交渉の枠組みの考え方」が合意されて以降、初めての交渉となるが、この新たなルールに則った健全な労使関係の構築に努めていく所存である。
- ・ 私としては、職員間のコミュニケーションが大切と考えており、風通しの良い職場作りなど、良好な職場環境の構築に努めているが、とりわけ職員の健康管理及び超過勤務の縮減は重要であると考えている。今後とも、職員の勤務状況及び健康状態の把握に努めるなど、その徹底について課所長を指導していく。
- ・ 当部としては、国民、道民の期待に応えるべく、北海道開発行政を一層推進し、信頼を確固たるものにしていきたいと考えているので、引き続きよろしく願いたい。

(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点について回答(別紙のとおり)。

(交渉概要)

【議題1：当部における超過勤務の縮減について】

○ 職員団体側から

- ・ 部門別の超過勤務を平成21年度と比較して、どのように把握されているのか、また、超過勤務の主な要因について聞きたい。
- ・ 業務の進行管理を徹底するために、当局は超過勤務を行う必要がある場合は職員に事前に申し出させることにしているが、これは旭川開発建設部としての取組なのか、全部局で行っているのか聞きたい。

本来、超過勤務は管理者が命令して行わせるものであるが、業務内容の確認や仕事の状況を見て命令しているとは感じられず、進行管理がされていないと思われる。

- ・ 業務推進方針（工程表）は、超過勤務をしなくても処理できるという考えで示されているのか聞きたい。また、業務推進方針（工程表）は当局が責任をもって職員に説明することだったが、きちんとした説明がされていない課所が多数あると聞いている。
- ・ 超過勤務が特定の職員に偏っている実態があると思われる。また、平成21年度と比べて超過勤務が減ったとのことだが、課所長の超過勤務の把握の仕方に温度差があると思われ、課所長が超過勤務の実態を正確に把握しているのか聞きたい。
- ・ 管理者は、一ヶ月に100時間を超える超過勤務を行った職員がいた場合に、実態の数字を報告すると幹部職員から指導を受けるため、職員に書き直しをさせたり、超過勤務の報告そのものを管理者自らが記録しているという話を聞く。
また、一ヶ月に60時間を超えて超勤をした場合、超勤代休時間の手続きもあるため、職員自ら超過勤務の時間数を減らして報告をしているとの話も聞いており、実態を調査し、改善するよう求める。
- ・ 超勤代休時間の指定を行うかどうかは本人の希望により選択できるにもかかわらず、管理者が強制的に超勤代休時間を指定しているような実態があれば、会議等で指導し徹底するよう求める。
- ・ 1時間未満は残務処理であるとして超過勤務として認めないとしている管理者がいると聞いており、当局で実態を調査し、調査結果の内容を教えてください。
超過勤務の縮減に関しては、当局だけで考えるということではなく、職員団体にも協力を求められれば、いろいろな意見を出しながら協力していきたいと考えているので、よろしくお願ひしたい。

○ 当局側から

- ・ 平成22年度12月までの超過勤務時間は、前年度同時期と比較して河川・ダム部門は横ばいとなっているが、事務部門は約38%、道路部門は約10%、農業部門は約26%、共通技術部門は約43%、それぞれ減少している。

超過勤務の主な要因は、事務部門が新旧年度の会計事務処理、人事異動関連業務、会計検査対応等。河川・ダム部門が予算関連業務、設計積算業務、会計検査対応、河川整備計画資料の作成、出水対応等。道路部門が予算関連業務、設計積算業務、事業評価関係業務、災害対応等。農業部門が予算関連業務、設計積算業務、会計検査対応、地元調整、新規着工・調査等に係る資料の作成等。共通技術部門が予算関連業務、設計積算業務、災害対応等である。

- ・ 当部としては、超過勤務を行う場合には職員から事前に申し出をしてもらい、管理者はその申出内容を確認し、緊急性、必要性があると判断した場合に、超過勤務を命じている。
 今後も業務の進行管理を徹底するよう管理者を指導したい。
- ・ 超過勤務は、業務の性質や時期によっては避けられない場合があるが、できるだけ少なくなるよう努力したい。
 業務推進方針（工程表）は、課所ごとの業務推進に関する基本的な事項、推進体制及び業務概要のほか、課所長が必要と判断する事項について作成したものであり、その内容については職員と共有が図られていると認識している。
 業務推進方針（工程表）の職員への説明に当たっては、丁寧に行うよう課所長を指導しているところであり、今後とも指導を徹底したい。
- ・ 超過勤務の把握は正確に行っていると認識している。また、超過勤務の縮減に当たっては、特定の職員に業務が集中しないように、特に進行管理の徹底、早め早めの業務の再配分を行うことなどについて管理者を指導している。
- ・ 強制的に超勤代休時間を指定しているなど、指摘されるような事実があるとは承知していない。
- ・ 超勤代休時間制度の趣旨は、長時間超過勤務を行った職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものである。
 このため、職員があらかじめ超勤代休時間の指定を希望しない旨申し出た場合を除き、超勤代休時間の指定に努めるよう管理者を指導しているところであり、強制するようなことはさせていない。
- ・ 1時間未満は超過勤務として認めないとしているような事実は把握していない。

【議題2：当部における職員の健康安全管理について】

○ 職員団体側から

- ・ 当局は一方的に保健安全協議会を廃止し、各課所で責任を持って職員に北海道開発局健康安全管理計画を説明するとしていたが、説明が不十分であったと聞いている。また、計画に対する意見は、意見箱又はメールで募集するとしているが、その意見がどこで議論されてどのように反映されるのか説明がされていない。
 当部の健康安全管理計画はいつ説明を行うのか確認したい。
- ・ 職員から広く意見を募集して決めることになっているとは聞いていないし、説明されて終わりだと思っている。また、いつまでに意見を取りまとめるかなどの説明が全くなく、職員団体と意見交換を行う委員会を設けることを求める。
- ・ 当局は風通しの良い職場を目指していると言っているが、昨年からは職場を取りまく状況が変わり、職場の中が重苦しい雰囲気になっており、心の不調を原因として療養する職員もここ数年増加していると思っている。療養する前の対策をとるほか、職員の声聞く機会をもってもらいたい。
- ・ 職員が病気ではないかと最初に気づくのは、職場にいる周りの職員や管理職だと思っており、異変に気付かないで何かおかしくなってからでは管理職として何をしていたのかということになる。
 健康管理と超過勤務はリンクした課題であると考えており、我々がこれまで述べたことをきちんと調査して、もし不適切な対応があれば改善してもらいたい。風通しの良い職場は職員団体としても求めているところであり、お互い協力していきたい

いているのでよろしくお願いします。

○ 当局側から

- ・ 当部の健康安全管理計画については、全道計画が策定された後、それを基に当部の計画案を作成して職員に説明し、広く意見を募集して決定することとしている。
- ・ 職員から寄せられた意見が健康・安全管理対策に資すると考えられるものについては、次年度の健康安全管理計画に反映するなどしたい。

なお、職員から寄せられた意見及び意見に対する回答については、職員に周知したい。

- ・ 風通しの良い職場づくりは重要と考えている。幹部の職場訪問、職場内ミーティングや課内会議を開催して、職員とコミュニケーションを深めることが非常に重要であると認識している。

引き続き風通しの良い職場を目指して、職員とコミュニケーションを深めるよう管理者を指導したい。

- ・ 職場におけるストレス要因の軽減及び勤務環境の向上を図り、心の不調を原因とした疾病の防止に努めたい。また、心の不調を原因とした疾病は、その症状や職場、家庭の事情等によって同じケースはないことから、本人、家族、職場、医師などと連携を図りながら、引き続きフォローアップを行っていききたい。

※文責は旭川開発建設部当局（今後修正等があり得る）

(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、当部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。

当部としては、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。

(2) 当部における職員の健康安全管理について

職員の健康管理及び安全管理については、職員が勤務する上で重要な問題であると認識しており、当部としては、各種の健康診断及び健康安全教育の実施、勤務環境の点検整備などを推進し、職員の健康の保持増進及び安全管理の徹底を図っているところである。

特にメンタルヘルス対策については、職員の勤務状況及び健康状態の把握、カウンセリング制度の活用等に努めるよう、引き続き管理者を指導するとともに、職場におけるストレス要因の軽減及び勤務環境の向上を図り、心の不調を原因とした疾病の防止に努めていきたい。

また、公務上等災害の根絶に向け、今後も職場点検や災害の発生状況の周知を行い、職員に対する安全意識の高揚、安全教育の実施の取組に一層努めていく考えである。

なお、健康安全管理計画の作成など、健康管理及び安全管理に関しては、「意見箱」及びメールボックスのほか、課内会議や職場内ミーティング等の場を通じ、全職員から広く意見を聴いた上で、必要な措置を講じていく考えである。

2011年 3月25日

北海道開発局
旭川開発建設部長 本田 幸一 殿

全開発労働組合旭川支部
執行委員長 奥出 一



2011年 統一要求書

北海道開発局に勤務する職員の勤務条件に係わる下記事項について改善すること。

賃金引き上げについて

1. 「賃金は勤務条件の最たるもの」であることを十分認識し、開発局に勤務する職員の賃金を別紙「賃金要求書」のとおり改善すること。

事業執行体制について

2. 超過勤務縮減に向けて事業に必要な要員を確保すること。また、定員等の確保、当面する超過勤務縮減方策の検討にあたっては組合の意見を十分に聞き、別紙のとおり実施すること。
3. 2011年度の事業を執行するに当たり、各職場における「業務推進工程表」の基本的な考え方を十分説明するとともに、その実施にあたっては組合の意見を十分に聞き、一方的に実施しないこと。また、変更が生じる場合においても考え方を十分説明すること。
4. 事務・事業の委託請負化にあたっては、組合の意見を十分に聞き、一方的には行わないこと。
5. 健康安全管理など勤務条件に十分留意し、必要な機械・船舶・施設の増強、更新を行うこと。
6. OA機器の運用及び適用業務の拡大については、別紙を前提とし、組合の意見を十分に聞き、健康安全管理に十分留意した上で一方的に実施しないこと。
7. 設計・積算、監督業務の改悪は行わないこと。また、仕様書の改定にあたっては、考え方を十分に説明するとともに組合の意見を十分に聞くこと。
8. 業務に必要な工事諸費等予算を確保すること。
9. 開発事業の推進にあたっては、公害・環境問題等について地域住民の同意を得ること。

人事評価制度について

10. 人事評価制度において、評価結果の開示及び労働組合が参加する苦情処理制度を確立すること。

組織・級別定数の改善について

11. 級別標準職務表上、北海道開発局の位置付けを上位に格付けすること。
12. 昇任速度を早め、退職時事務6級、技術7級を実現すること。当面、別紙のとおり改善すること。

人事異動について

13. 人事については、民主的・公平・公正に行い、昇任人事の差別は行わないこと。あわせて、部内昇任を拡大すること。また、人事異動にあたっては別紙のとおり行うこと。

単身赴任について

14. 単身赴任となるような異動は行わないこと。当面、単身赴任を強いられる者に対し別紙のとおり改善を図ること。

雇用保障について

15. 全職員の「60歳雇用保障」を実現すること。また「雇用保障」にあたっては、別紙のとおり進めること。
16. 新再任用制度の実施にあたっては、別紙のとおり進めること。

職員の健康管理について

17. 直営診療所の整備・拡充を図ること。
18. 保健安全協議会を復活すること。当面、職員の意見等を聞く措置として、開発建設部及び課所において健康安全管理に関する会議等を設置し、健康安全管理計画等に職員の意見・要望を十分反映すること。
19. 振動病をはじめとする職業病、労働災害絶滅のため、労働医学調査・職場環境の改善・健康安全管理を徹底すること。また、職業病については、全て公務災害認定を行うこと。特に職業性疾患に対する公務災害認定については積極的に取り組むこと。
検診枠の拡大を行うとともに、各種検診の年齢制限を撤廃し、希望者全員が受診できるようにすること。
メンタルヘルス対策について積極的に進めるとともに、実効あるカウンセリング制度の充実に努めること。また、新たなメンタルヘルス疾患を発生させないため、必要な措置を講じること。あわせて、休職等からの職場復帰にあたっては、本人の意向に配慮するとともに、スムーズな復帰が図られるよう必要な措置を講じること。
20. VDT作業従事者に対する健康と安全を確保すること。特に新たな職業病を発生させないため、VDT管理指針の遵守・徹底を責任をもって行うこと。

制度改善について

21. 消費税を抜本的に是正すること。また、不公平税制を是正し勤労者所得税の大幅減税を実現すること。
22. 公的年金制度の抜本的改善を行うこと。
 - イ. 生活できる年金制度を確立し、別個給付の特別措置について、働くことが困難な場合は、満額年金を支給すること。
 - ロ. 基礎年金国庫負担割合2分の1を堅持するとともに、被用者年金保険料の費用負担割合を改善すること。
 - ハ. 公的年金の一元化において、共済年金については、公務員制度としての役割・機能を引き続き確保すること。
 - 二. 共済組合の「運営審議会」の権限を強め、民主化を図ること。
23. 医療保険制度の改善を行うこと。また、健康保険、共済短期の本人10割給付、老人医療の無料化制度を復活するとともに、老人保健法に基づく共済組合からの拠出は国庫負担とすること。
24. 介護サービスの基盤整備を拡充し、介護保険制度の円滑実施と公正・透明な制度運営を図ること。
25. 労働基準法及び人事院規則の労働時間の男女共通規制の運用にあたっては、男女が共に家庭責任を担える労働条件の確立、深夜勤務に係わる就業環境の整備等を図り、真に実効ある男女共通規制とすること。
26. 母性保護の権利を拡大し、生理休暇は特別休暇とすること。
27. 育児休業期間については有給とすること。
28. 公立産休明け保育所及び学童保育所を拡充すること。
29. 介護休暇・看護休暇・夏季休暇を拡充すること。
30. レクリエーションタイムの運用にあたっては、職場の意向を十分尊重すること。
31. 新たな高齢雇用施策として、「定年延長」を早期に実現すること。

行政改革について

32. 行政改革は行わないこととし、これ以上の組織の統廃合及び定員削減は行わないこと。
33. 国が進める地域主権政策（アクションプラン）に対して、以下のとおり進めること。
 - イ. 国土交通行政の推進に必要な地方整備局・北海道開発局の役割を明確に主張し、アクション

- ンプランに基づく安易な計画の策定をしないよう最大限努力すること。
- ロ. 地方への事務・権限の委譲や直轄道路・河川の移管による、安易な人員移管はしないこととし、職員の雇用と労働条件を十分に確保すること。

権利について

34. 民主的な公務員制度改革を実現し、労働基本権を速やかに保障すること。また過去の処分による実損を回復すること。
35. 職場における労使の取り決めを守ること。

独立行政法人土木研究所寒地土木研究所について

36. 政府が進めようとしている独立行政法人の見直しにあたり、関係者との十分な議論を行い拙速な見直しにならないよう求めるとともに、国自らが直接行うことが必要な事業については、国に移管すること。
37. 独立行政法人土木研究所寒地土木研究所に関し、当面下記のとおり行うこと。
- イ. 寒地土木研究所に勤務する職員の労働条件が、北海道開発局の職員と同等に確保されるよう、対処すること。また、労働条件については交渉・協議・合意に基づき決定し、労働協約を締結すること。
- ロ. これまでの寒地土木研究所の円滑な研究体制が維持されるよう業務及び運営費交付金を確保すること。

そ の 他

38. その他勤務条件に関わる要求や職場で発生した問題については、誠意をもって解決すること。

別 紙

＝ 要員確保関係 ＝

- イ. 事務、事業に見合った定員職員の配置を行うこと。
- ロ. 育児休業・長期休職に伴う代替要員を確保すること。
- ハ. 事務、技術の適正な人事配置を行うこと。
 - ①部局内の適正な人事配置を行うこと。
 - ②事業間の適正な人事配置を行うこと。
 - ③部局間の適正な人事配置を行うこと。
 - ④職員の年齢構成等のバランスに配慮した人事配置を行うこと。
 - ⑤業務分担の適正な見直しを図ること。
 - ⑥事務所、事業所における管理業務を充実すること。そのため必要な課所に管理職員を配置すること。
- ニ. 事務、技術定数の見直しについて検討すること。その際、組合の意見を十分に尊重すること。
- ホ. デスク系非常勤職員について、必要な期間の新規雇用を図ること。
- ヘ. 産前・産後休暇に伴う代替要員を確保すること。

＝ 超過労働関係 ＝

- イ. 土、日、祝祭日の超過勤務については、原則として命令しないこと。
- ロ. ノー残業デーの徹底を図ること。また、実効を図るため管理職員等が具体的な指導を行うとともに、その責任体制を明らかにすること。
- ハ. 連続した超過勤務、深夜に及ぶ超過勤務を解消すること。また超過勤務を命ずる各管理者の超過勤務命令のあり方、その責任を明らかにすること。
- ニ. 本省、本局からの報告物等の業務については、職場の担当者に負担がかからないよう徹底した改善措置を図ること。
- ホ. 慢性的な超過勤務縮減に向けた新たな業務改善について、全ての事業部門別に早急に具体化すること。なお、実施にあたっては、組合の意見を十分に聞き、話し合うこと。

＝ 電算関係 ＝

- イ. O A機器の運用による直接的な人減らし、労働強化、勤務条件の大幅な変更は行わないこと。
- ロ. 行政情報化の推進にあたっては、部局間に差が生じないように十分調整すること。また、実施にあたっては組合の意見を十分に聞き、一方的に進めないこと。
- ハ. O A機器の設置及び作業環境については、健康管理や職場実態に即し改善すること。

＝ 組織・級別定数関係 ＝

- イ. スタッフ制の拡大を図ること。
- ロ. 部局企画官等を新增設すること。
- ハ. 部局専門官・開発専門職を拡大すること。
- ニ. 部局課長補佐・専門官の5級枠を拡大すること。
- ホ. 係長の4級枠を拡大すること。
- ヘ. 主任、開発専門職の3級枠を拡大すること。
- ト. 行(二)職員の部下数制限を撤廃し、一定の号俸・経験年数に達したものは全て上位級に昇格させること。
- チ. 準職員を定員化すること。また、3級昇格について、発令年齢を引き下げるとともに、必要な定数を確保すること。

＝ 人事関係 ＝

- イ. 国土交通省内における人事異動については、原則として北海道開発局内とすること。
- ロ. 男女間の差別は行わず、女性を積極的に登用すること。

- ハ. 組合役員に対する差別は行わないこと。
- ニ. 本局中心人事の改善を図るとともに、人事異動にあたっては職員の希望、生活との調和を最優先して行うこと。
- ホ. 人事異動の時期は、4月1日を基本とし、内示は30日前とすること。
- ヘ. 他部局との交流、業務経験を必要とする場合は、本人の意向を尊重し、一定のサイクル基準を設定すること。
- ト. 部内昇任年齢の引き下げを図ること。

＝ 単身赴任関係 ＝

- イ. 単身赴任の期間は、特別の場合を除き当面3年以内とすること。
- ロ. 単身赴任手当の増額・範囲の拡大、単身赴任者専用住宅の確保等の改善を図ること。

＝ 雇用保障関係 ＝

- イ. 若年勸奨を行わないこと。
- ロ. 長期勤続に対する人事管理のあり方（希望異動・部内昇任や異動、採用から退職まで）の一定のサイクルを確立すること。
- ハ. 高齢職員の昇給半減は行わないこと。
- ニ. 中途退職希望者に対する援助を行うこと。
- ホ. 定年退職後の生活安定に助力すること。

＝ 再任用関係 ＝

- イ. 希望する者全てを再任用すること。また、そのために必要な組織・級別定数及び業務の確保を行うこと。
- ロ. 短時間勤務者について、公務員宿舎の入居を認めること

別紙「賃金要求書」

〈 定員職員関係 〉

1. 賃金の引き上げ額

- イ. 国家公務員労働者の賃金を平均28,000円以上引き上げること。
- ロ. 官民比較方法を抜本的に改善し、公務員賃金の水準を引き上げること。

2. 賃金体系の改善

- イ. 賃金の引き上げ配分にあたっては、行政職(一)高卒を基準に、次のように俸給表の改定を行うこと。

18歳〈独身〉	153,100	円
23歳〈独身〉	188,200	円
27歳〈二人世帯〉	219,000	円
35歳〈四人世帯〉	275,700	円
43歳〈五人世帯〉	349,700	円

- ロ. 昇給間差額は最低2,000円以上にすること。また、中・高位号俸に対する切り下げを行わないこと。
- ハ. 賃金の改善にあたっては、初任給抑制を行わないこと。
- ニ. 能力、実績給を改めること。
- ホ. 行政職(二)の俸給表を抜本的に改善すること。

3. 賃金決定基準の改善

- イ. 標準職務表を抜本的に改善すること。
- ロ. 級別資格基準を改正し、学歴格差を縮小すること。
- ハ. 経験年数換算表及び休職期間等換算表を抜本的に改善すること。
- ニ. 昇給延伸に対する復元措置を行うこと。
- ホ. 高齢職員の昇給半減は行わないこと。

4. 諸手当の改善

- イ. 扶養手当 支給範囲を拡大し、支給額の引き上げを行うこと。
- ロ. 通勤手当 全額実費支給し、全額非課税とすること。また、交通用具利用者に対する支給額を改善すること。
- ハ. 住宅手当 支給範囲を拡大し、支給額の引き上げを行うこと。
- ニ. 寒冷地手当 寒冷地手当法を維持すること。また、生活実態にあった支給水準を確保すること。
- ホ. 地域手当 適用地域区分及び支給率の改善を図ること。
- ヘ. 一時金 期末手当一本とし、年間6カ月を支給すること。また、傾斜配分をやめ、均等に配分すること。
- ト. 超過勤務手当・夜勤手当・休日給 支給率の改善を行うこと。
- チ. 特殊勤務手当 適用範囲を拡大し、支給額の引き上げを行うこと。
- リ. 特手手当 適用基準を緩和し、支給割合の引き上げを行うこと。
- ヌ. 宿日直手当 支給額の引き上げを行うこと。
- ル. 単身赴任手当 適用範囲の拡大を行うとともに支給額の引き上げを行うこと。

5. 最低賃金について

- 公務に従事する労働者の最低賃金を153,100円以上とすること。

6. 実施時期について

以上の要求改善については2011年4月1日から実施すること。また、新賃金については早期支払を行うこと。