

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和5年3月24日(金) 10:00~11:00(60分間)

(開催場所)

釧路地方合同庁舎 5階共用会議室

(出席者)

当局側(釧路開発建設部)

井上 勝伸(釧路開発建設部長)、神山 孝治(釧路開発建設部次長)

谷中 秀行(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合釧路支部)

久保 賢次(執行委員長)、今井 康裕(副執行委員長)、鈴木 宏作(書記長)

中島 美恵子(執行委員)

(議題)

【2023年度統一要求関係】

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 職員の健康安全管理について
- 3 ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

(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事項について回答(別紙のとおり)

(要旨)

【議題1:超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度の超過勤務の実態を聞きたい。

(当局) 超過勤務時間は前年度と比較して、減少している。

(職員団体) 上限時間の月45時間、年間360時間については、簡単には超えてはならない時間であることから、超過勤務時間をきちんと把握する必要がある。

(当局) 今年度においては、超過勤務の集計用ツールの活用を推奨し、細やかな勤務時間管理を行うように管理者を指導してきている。超過勤務の命令に当たっては、日頃から業務の進捗管理を適切に行いながら、事前の把握や事後の確認を徹底することが不可欠であることから、引き続き指導をしていく。

(職員団体) 組合のアンケートでは、「サービス残業をした」「45時間超の超過勤務を正しく申告しなかった」等の回答がある。そういったことが絶対にないように指導をするべきである。

(当局) 職員団体のアンケートにおいて、これまでも組合員から声が挙げられていることは承知している。サービス残業はあってはならないものであることから、今後も重ねて管理者を適切に指導していく。

(職員団体) 様々な方策や見直し等により超過勤務が縮減されても、実態はまだある。
今後進めていく新たな方策等はあるのか。

(当 局) 職場により事業の内容や従事する業務も異なることから、各職場の管理者が職員の意見を聞きながら、省けることは省いていく等、新たに超過勤務の縮減に繋がるものがあれば、これまでの方策と同様に取り組んでいく。

【議題2：職員の健康管理について】

(職員団体) メンタル不調等により休職した職員が職場に復帰した場合、復職時のサポートも重要である。

(当 局) 再び休職することがないように、管理者が責任を持って、業務配分をどうするのか等、様々な課題について、周りの職員とも話し合いをしながら対処していく。

【議題3：ハラスメントが行われない職場環境の整備について】

(職員団体) パワハラやそれに類する行為については、上司や部下に限らず、同僚の間でも起きることがある。そのような事案が発生した場合に、どういった対応を取るのか。

(当 局) 万が一、そのような実態があった場合には、ルールに則り厳正に調査をし、対処していく。しかしながら、まずは発生させないことが重要であることから、職場内ミーティングや会議等で職員の意識啓発等に取り組むと共に、職員同士の信頼関係が作られるよう、管理者に引き続き良好な職場環境づくりを指導していく。

【議題4：育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 制度があっても、職場が忙しく「活用できない」「権利を放棄せざるを得ない」といった実態があれば、良い職場を作るという努力を怠った当局の責任である。

(当 局) 業務繁忙を理由に育児休業を取得できないということがないように、業務配分等の対応を含めた職場環境の整備、取得しやすい職場づくりを管理者に指導していく。

※文責は釧路開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ

(2023年統一要求及び2023年支部独自要求)

令和5年3月24日

1. 超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減については、職員のワークライフバランスを実現する上で、重要な課題であり、引き続き、職員の意識改革を含む働き方改革に取り組む必要があると考えている。

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、フレックスタイムなど効率的な働き方の促進等により、超過勤務の縮減に努めているところである。

また、超過勤務を行う場合には、人事院規則等に定められた上限時間を踏まえるとともに、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、この点に十分留意するとともに、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. 職員の健康安全管理について

健康安全管理は、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、当部としては、毎年度策定する健康安全管理計画に基づき、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の確保を図っているところである。

令和5年度の計画においては、引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策等、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、新型コロナウイルス感染症対策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、広く職員の意見等を聴き、必要な措置を講じていくこととしている。

心の健康づくりについては、引き続き、ストレスチェックやメンタルヘルス教育の実施により心の不健康な状態の未然防止に取り組むとともに、健康管理医（精神科医）やカウンセラーによる心の健康相談を実施する。職員の職場復帰に当たっては、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。

3. ハラスメントが行われない職場環境の整備について

ハラスメントについては、一般的に、職員の人格と尊厳を侵害し、勤労意欲を減退させるほか、職場内の秩序を乱し、職場の活力低下を招くなど、職場環境が害される要因となるものであり、その防止に努めていく必要がある。

ハラスメントの防止に当たっては、管理者・職員の双方において、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、各種の会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図るなどして、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

4. 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

職員が仕事と家庭生活の調和を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、当部としても重要であると考えている。

当部においては、「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」に基づき、男女問わず職員が責任と誇りをもって生き生きと働けるような環境づくりを目指し、取組を推進しているところであり、各種両立支援制度について、管理者に対し、各種会議等の場で、ワークライフバランスの意義を含め周知している。

なお、管理者・職員の双方に対しては、制度の内容、意識啓発リーフレット等がイントラネットにより周知されているところである。

また、各職場の管理者に対しては、関係職員へ適時・適切に両立支援制度の情報提供を行うとともに、休業者等に係る業務の処理方策を早期に検討するなど、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き指導していく考えである。