

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年3月19日(火) 17:30~18:29(59分)

(開催場所)

釧路地方合同庁舎 7階会議室

(出席者)

当局側(釧路開発建設部)

岡部 和憲(釧路開発建設部長)、安永 克博(釧路開発建設部次長)、
五十嵐 岳彦(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合釧路支部)

和泉 忍(執行委員長)、久保 賢次(書記長)、杉井 恵(執行委員)、
松浦 健悟(執行委員)、伊藤 恵美子(執行委員)、加藤 康徳(執行委員)

(議題)

【2013年統一要求関係】

- 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事項について回答(別紙のとおり)

(発言概要)

【議題1: 当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度の超過勤務及び休日出勤の状況如何。

(当局) 平成25年2月末までの状況では、超過勤務時間数については、前年度と比較して事務部門が増加、技術部門が若干減少しており、全体では若干増加している。

月60時間超の延べ人数は前年度と比較して若干減少している。

休日出勤については、前年度と同程度である。

(職員団体) 事務部門の超過勤務増加に対して、どのような縮減対策を講じているのか。

(当局) 他のスタッフによる応援体制の整備の外、非常勤職員の雇用などの対策を講じているところである。

(職員団体) 平成25年度においては、平成24年度の大型補正予算に加え、平成25年度当初予算に係る業務があるため、超過勤務が増加すると思われるが、当局の認識如何。

(当局) 例年に比べ超過勤務が増加することが見込まれるが、各課所において、適正な業務配分に努めるとともに、外注化・支援業務の活用などにより、超過勤務の縮減に努めていく考えである。

(職員団体) 業務工程表により課所長と職員が必要な情報を共有することが、超過勤務の縮減につながるものと考えている。

業務工程表について、職員の意見も聞きながら作成するとともに、速やか

に職員へ説明するよう求める。

(当 局) 課所長に対しては、職員の意見を聞きつつ業務工程表を作成するとともに、職員への説明については、速やかに行うよう指導しているところであり、引き続き、適切に対応するよう指導していきたい。

(職員団体) 超勤代休時間制度に関して、代休時間の指定を職員に強制していないか。

(当 局) 超勤代休時間制度については、職員があらかじめ超勤代休時間の指定を希望しない旨を申し出た場合を除き、超勤代休時間の指定に努めるよう課所長に指導しているところである。

(職員団体) 週休日・休日に、公務にも関わらず庁舎出入簿に私用と記入している職員はいないか。

(当 局) 公務にも関わらず、庁舎出入簿に私用と記入することのないよう指導しているところであり、そのような実態はないと認識している。

※文責は釧路開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

交渉議題に係る回答メモ (2013年統一要求に関する要求)

平成25年3月19日

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。

交渉議題に係る回答メモ (2013年統一要求に関する要求)

平成25年3月19日

当部における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、当局としては、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管理を図っているところである。

平成25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、広く職員の意見等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（精神科医）による心の健康相談の活用や課所長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、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。