

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年3月30日(水) 13:30~14:30(60分)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎15階1・2号会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

松本 政美(開発監理部長)、是川 聡一(開発監理部次長)、

佐藤 肇(総務課長)、松田 春美(職員課長)、

阿部 浩二(職員課長補佐)、今野 等(職員課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

小松 陽一(書記長)、久保 賢次(会計長)、

田中 正(中央執行委員(企画部長))、藤田 晃久(中央執行委員(組織部長))

(議題)

- 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

(交渉概要)

【議題1: 超過勤務の縮減について】

○ 職員団体側から

- ・ この1年間の職場状況は、業務推進工程表が十分に説明されていないことにより弊害が発生しており、改めて業務推進工程表の十分な説明を行うよう開発建設部への指導を求める。
- ・ これまで当局は、職員の適正な勤務条件の維持に配慮すると言ってきたが、この考え方に変わりはないか。また、適正な勤務条件の維持とは、どのようなものと考えているのか。
- ・ 定員削減を含め取り巻く情勢の大幅な変化により職場状況は厳しい実態にあるが、職場の超過勤務実態について、当局の認識如何。
- ・ 超過勤務は臨時又は緊急の必要がある場合、かつ命令された場合に発生するものであるが、自発的な超過勤務の実態があることから、超勤命令が徹底されていないと考える。また、月60時間超えの取扱いの変更に伴い、単に「帰れ、帰れ」と言うのみの対応で業務の進行管理を度外視し、時間管理に終始している管理者が多いという実態があるが、当局の認識如何。
- ・ 超過勤務の要因について、どのように考えているのか。超過勤務の要因としては、定員削減が要因の一つであると考えており、超勤縮減のためにも定員増を求める。現在の超勤状況や職場実態を踏まえ、適正な定員配置と言えるのか。また、超過勤務の要因分析を当局の責任で行い、真剣に改善方策を検討するとともに、検討に当たっては当局が一方的に進めるのではなく、職員の声を十分に聞き、職場の中で合意形成を図りながら進めるべき。

○ 当局側から

- ・ 業務推進工程表の内容及びその説明の仕方については、各課所長が職場の実態に応じて対応しているところであり、細部にわたって言及する場合もあれば、大まかな内容にとどめる場合もある。いずれにしても、その内容が職員に十分に伝わるよう指導しているところである。
- ・ 超過勤務については、適正な業務分担や特定の職員に過度の負担が掛からないよう配慮するなど、適正な勤務条件の維持に努めていく考え方に変わりはない。
- ・ 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。そのような場合であっても進行管理を徹底し、超過勤務の縮減に努めるとともに、やむを得ず超過勤務を命ずる場合は、職員の健康管理に十分配慮したい。

- ・ 超過勤務については、各課所長において業務の必要性を判断した上で命じているものである。職員からの申し出により命じる場合もあるだろうが、その場合においても各課所長が、業務の進行管理と職員管理の両面から超過勤務の必要性を判断した上で命じているものである。
- ・ 当局としては、限られた予算、定員の中で適正な配置がなされているものと考えているが、災害対応や会計検査対応、当初スケジュールの遅れなどの様々な要因により超過勤務が発生している。超過勤務の縮減に向けた改善方策の検討に当たっては、職員の意見も聞きながら進めていきたい。

【議題２：職員の健康安全管理について】

○ 職員団体側から

- ・ 東北地方太平洋沖地震への支援については、既に緊急災害対策派遣隊（TEC-FORCE）により派遣され、４月以降も継続するが、派遣職員への十分な内容説明と、派遣職員が所属する課所の業務分担の説明を行い、双方が過度の負担とならないよう、また、派遣職員への万全な安全対策を講じられたい。
- ・ 前回、健康安全管理計画の内容が職場に行き渡っていない、職員への十分な説明がないとの意見が上がっていたが、解消されたのか。また、平成２３年度の健康安全管理計画の策定に向けて、職場から上がった意見を踏まえ何を改善したのか。我々は保健安全協議会の復活を強く求めるが、当面は職場の意見を集約し健康安全管理計画に反映するよう求める。
- ・ 職場の健康安全管理は、重要な問題であるとの認識に変わりはないか。職場の健康管理の問題は色々あるが、特にメンタルは重要な問題である。職場の人間関係や業務の困難さに起因しているものが多いと考えており、当局の責任に応じた対応と職場全体としてのバックアップ対応の両面を合わせ持ち、労使双方が一丸となり取り組むべき。また、自操運転についても、人命にかかわる問題であるため、安全管理の面から安易な自操運転が行われないよう、職員個々の意識をも含め、課所長への指導を徹底するとともに、万が一交通事故が発生した場合は、情報提供を始めとした話し合いができるよう申し上げる。

○ 当局側から

- ・ 災害対応という性格からして、事前にその全貌を説明することは難しいが、極力事前に職員へ説明するとともに、派遣に当たっては安全を確保するという方針を持って対応したい。
- ・ 健康安全管理計画については、職場内ミーティング等により職員へ説明するよう管理者を指導しているところであり、また、計画案については、直接、職員に対して意見募集を行っているところである。平成２３年度の健康安全管理計画の大きな変更内容としては３点あり、１つ目は一般定期健康診断の血液検査の対象を全年齢に拡大、２つ目は生活習慣病対策等に関する「医療講座」を新たに実施、３つ目は職員の意見を反映し「安全管理に関する研究会」を実施することとしている。職員の意見については、可能な限り取り入れられるものは取り入れていきたい。今後、計画が決定されれば、イントラネットへの掲載のほか、職場内ミーティング等で課所長から職員に対して改めて説明を行うこととしている。
- ・ 職場の健康安全管理は、重要な問題であるとの考えに変わりはない。

※文責は北海道開発局当局（今後修正があり得る）