

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年5月20日(金) 11:00~11:56(56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)

山崎 弘善(開発監理部次長)、和田 俊博(職員課長)、

阿部 浩二(職員課長補佐)、水口 弘幸(職員課長補佐)、村津 敏紀(人事課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合青年部)

井端 隼平(青年部長)、齋藤 航太郎(書記長)、伊藤 朝陽(執行委員)、

(議題)

- 1 若年層職員の超過勤務の縮減について
- 2 若年層職員の健康管理について
- 3 若年層職員が育児休業や休暇の取得しやすい職場環境の整備について
- 4 若年層職員の宿舍・独身寮の入居について

(要求書の提出)

要求書の提出に際して、職員団体側から交渉議題に係る趣旨について次のような発言があった。

- ・ 全道の部員から聞いた超過勤務実態によると、本局では毎日終電、札幌圏の道路、農業系の課所では過労死が出てもおかしくないような勤務状況にあり、超過勤務時間を少なく申告しているというような話も聞いている。これは管理職が超過勤務の時間数のみを気にしていることや超過勤務手当の予算不足が原因だと考えており、上司に協力するとの名目で残業を強いられている現状は、一種のパワー・ハラスメントと考えている。
- ・ 超過勤務は少ない方が望ましいということは労使で一致していると認識している。青年部としては、超過勤務縮減のためには、大幅な増員と適正な人員配置が最も効果的と考えている。長時間の超過勤務は、職員の健康管理にも強く影響するので、早急に改善するよう強く求める。
- ・ 宿舍・独身寮の入居については、今年度から在勤地化された事業所の宿舍形態がバラバラで、とりあえず用意して入居させたという状況と聞いている。宿舍の居住環境の整備も図りながら、希望者が宿舍に入居できるよう求める。

(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4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・安全管理は、職員が勤務する上で重要な問題であると認識しており、当局としては、各種の健康診断及び保健安全教育の実施、執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、心の不調を原因として療養する職員が病気休職者の多くを占める現状にあることから、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、引き続き各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・除去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。

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活用するなど、広く職員の意見を聴いた上で、必要な措置を講じていく考えである。

- ・ 休暇制度や育児休業を始めとする各種両立支援制度については、これまでも電子掲示板や電子メール、リーフレット配付等を通じて職員に周知を図ってきたところであり、引き続き意識啓発を含め周知に努めていきたいと考えている。

職員から本人又は配偶者が妊娠中であることの申出があった場合においては、その職員に対して両立支援制度の利用促進に資する情報提供を行っていくなど育児を行う職員が希望する制度を請求しやすい環境となるよう、管理者への指導を徹底していきたいと考えている。

年次休暇等の計画的使用の促進については、従来から管理者に対し、職員の希望、業務処理計画等を勘案・調整し、業務の効率的な進行管理を図るよう指導しているところである。また、年次休暇等の使用計画表を作成するなどして、連続した休暇を取得しやすい環境づくりに努めているところであり、特別休暇を含めた休暇を取得しやすい環境の整備に向けて、引き続き指導を徹底していきたい。

- ・ 宿舍や独身寮への入居を希望する職員については、貸与基準を基本とし、空き宿舍の状況などを勘案の上、できる限り入居させるようにしてきたところであり、引き続き、希望する職員が入居できるよう努めていく考えである。

(交渉概要)

【議題1：若年層職員の超過勤務の縮減について】

○ 職員団体側から

- ・ 当局として、超過勤務の実態を具体的に把握しているのか。また、予算の減少もあり、全体として超過勤務は減少していると考えているが、土日出勤している職場もある。事務、技術間の差もあるが、技術は部門間の差もかなりある。当局として、超過勤務が多い課所の縮減策は考えているのか。
- ・ 本局についても、超過勤務が多く休暇も取得しづらい等の声が聞こえてくるので、職員の声も聞きながら縮減策を考えてもらいたい。当局は役割があるから超過勤務も仕方がないと言っているようにも聞こえるが、管理者がしっかり進行管理して、超過勤務を行わせないようにするのが基本ではないか。
- ・ 開発建設部における超過勤務縮減に向けた取り組みを把握しているのか。

○ 当局側から

- ・ 超過勤務については、開発局全体では昨年度に比べて1割程度減少している。本局については横ばい、開発建設部については全体で1割程度減少している。開発建設部の部門別では、事務部門は3割程度の減少、技術部門は農業部門で1割程度の減少となっており、それ以外の部門は横ばいとなっている。また、月60時間以上の超過勤務を行っているのは道路・河川部門の職員に多いなど、部門間の差があることも承知している。

超過勤務の縮減のためには、年間の業務目標やスケジュールを決め、職員の役割分担を明確にすることが重要であり、その上で管理者が業務の進行管理をしっかり行うことが基本となる。さらに、できる限り業務運営の簡素・効率化を図っていく必要がある。それらに配慮しながら、超過勤務の縮減に努めていきたい。

- ・ 本局においては、本省対応などもあり、技術職員の役割が年々増えているが、本局

・ 開発建設部を含めて、なるべく負担の掛からない方策を考えていきたい。「役割」については、業務の目標と分担をしっかりと決めることが重要という意味であり、役割があるから超過勤務も仕方がないという意味ではない。当然ながら、管理者が業務の進行管理や職員の健康管理などのマネジメントを行っていく必要がある。

- ・ 超過勤務縮減方策については、各開発建設部において、設計変更承認に係る事務所長権限の拡大や、出前による設計書の本部審査などの事務所職員の負担軽減に資する取り組み、用地部門等を含めた事業実施スケジュールの共有による手戻り防止などの取り組みが行われているところであり、また、それ以外の取り組みとして、設計・積算等の間違い事例集、苦情対応マニュアルなどを作成しているところもある。有効な超過勤務縮減方策については各段階で共有していく必要があると考えており、当局としては、これらの方策も含め、特定の職員や課所で長時間の超過勤務が続くことのないように指導を徹底していきたい。

【議題2：若年層職員の健康管理について】

○ 職員団体側から

- ・ 健康診断や人間ドックは全職員が公平に受診できるようにすべきと考えるが、若年層が受診できない項目があったり、人間ドックでは若年層の負担額が大きくなっている状況がある。若年層は受診しづらい状況にあり、結果として病気も発見されづらくなっている状況にあると考えるがどうか。また、超過勤務が多いと心身への影響もかなりでてくると思うが、当局として超過勤務と健康管理の関係についてどのように考えているのか。
- ・ 食事と運動が健康管理の基本だと思うが、超過勤務が多くそのような時間がとれない。独身寮に住んでいても食事提供がなく、コンビニ弁当や外食の職員が多く、自分でバランスを考えなければならない。血液検査の結果で数値の自覚はできると思うが、それ以前に基礎知識が必要となると思うがどうか。また、健康診断の数値だけではなく、職場で直接人の顔を見て確認することが重要だと考えるがどうか。

○ 当局側から

- ・ 今年度の健康安全管理計画から、若年層職員の生活習慣病の早期発見・予防に努めることを目的として、血液検査対象者の年齢制限を撤廃し、全年齢に拡大したところである。超過勤務に係る臨時の健康診断の中で、コレステロールや中性脂肪の異常・有所見率が高い状況を踏まえて拡大を図ったものである。血液検査の結果、異常が認められた場合は、必ず再検査を受診するようお願いしたい。

超過勤務に係る臨時の健康診断の再検査受診率が低い状況にあるが、再検査の受診が非常に重要である。当局としても開発建設部の健康管理者等を指導していくが、職員の側も自覚を持っていただきたい。

また、管理者の側においては、長時間の超過勤務の継続は職員の心身の健康と福祉に影響を及ぼすおそれがあることから、やむを得ず超過勤務を命令する場合は、職員の健康状態を把握し健康管理を徹底していく必要がある。

- ・ 職員に対しては、血液検査だけでなく、今年度から新たに行う医療講座なども通じて、健康管理をサポートしていきたい。検査結果の通知についても、数値によっては単なる通知だけでなく、医師による保健指導や面接指導等も含めた方策を講じてきているところである。

【議題3：若年層職員が育児休業や休暇の取得しやすい職場環境の整備について】

○ 職員団体側から

- ・ 男性の育児休業取得者が近年ほとんどいない状況にあるが、その原因は収入面での不安と、業務繁忙のため長期の休業等はとりづらいという理由が強いと考えている。当局として、取得されない原因をどのように考えており、今後どのように対応してい

くつもりなのか。

- ・ 育児休業については、様々な取得方法があるが、特に独身者は事前に勉強する機会が少ないので、制度について広く周知してもらいたい。また、イントラネットでの周知だけでなく、管理者が職員に直接説明するようにするなど、職員が育児休業を積極的に取得しやすい職場環境の整備をお願いしたい。

○ 当局側から

- ・ 男性の育児休業が少ないことは承知している。育児休業を取得しなかった背景は様々あると思うが、当局としては職員から育児休業等の希望があった場合は、業務の再配分や代替要員の確保等の方策を講じるなど、できるだけ育児休業を取得しやすい職場環境となるよう、引き続き管理者の指導を徹底していきたい。
- ・ 育児休業制度を含めた両立支援制度や休暇制度については、簡単に概要が分かるような資料を作成し、イントラネットに掲載したいと考えており、現在作業中である。また、職員から本人又は配偶者が妊娠中であることの申し出があったときは、両立支援制度の概要が分かる資料を管理者から配付するなど、積極的な情報提供等に努めるよう、職員周知と併せて、管理者を指導していきたい。

【議題4：若年層職員の宿舎・独身寮の入居について】

○ 職員団体側から

- ・ 若年層は低賃金であるため、収入面から民間のアパート等に入居することが難しく、宿舎・独身寮に住まざるを得ない状況にある。宿舎の中には古い建物が多いので、入居宿舎の確保だけでなく、環境整備もしっかり行ってもらいたい。

今年度の事業所の在勤地化については、限られた時間の中でとりあえず宿舎を確保したという印象がある。宿舎の環境整備については、職員の声聞いた上で、宿舎の状況に応じて対応してもらいたい。

○ 当局側から

- ・ 事業所の転用宿舎については、必ずしも職員個々の要望に合致しない面もあるかもしれないが、引き続き、希望する職員が入居できるよう努めていきたい。

※文責は北海道開発局当局(今後修正があり得る)

全北海道開発局労働組合青年部

2011年春闘統一要求書

- 一 初任給を一七万四千元以上に引き上げ、賃金体系の是正を図ること。
- 二 行（一）Ⅲ種の一級から二級への昇格、また、二級から三級への昇格を早めること。
- 三 育児休業給の適用を図り、取得しやすい職場環境を整備すること。
- 四 次の手当を制度として新設、拡大すること。
 - ① 出産にかかる費用の一切を国費負担とすること。
 - ② 帰省手当を支給すること。
 - ③ 扶養手当を増額し、支給を姻族まで拡大すること。また、被扶養者の金額格差及び年齢制限をなくすこと。
 - ④ 寒冷地手当を増額すること。
 - ⑤ 住居手当を増額すること。また積算の見直しを行うこと。
 - ⑥ 特殊勤務手当を改善し、次の手当について新設すること。
 - ア) 危険動物手当
 - イ) 管理交渉手当
- 五 職場改善につながる行政改革をやめること。
- 六 慢性的な超過勤務体制を改め、必要な定員を確保するため大幅な増員を実現すること。また、適正な人員配置を行うこと。
- 七 仕事に必要な旅費の確保と適切な運用を図ること。また、旅費の単価の格差をなくすこと。
- 八 現在の休暇制度の適切な運用を図れるよう、年次休暇・特別休暇を完全消化できるように職場環境を整備すること。また、次の休暇制度について改善を図ること。
 - ① 介護休暇制度の改善を図ること。
 - ② 看護休暇制度の改善を図ること。また、出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のための休暇を最低二週間に拡大すること。
 - ③ 夏季休暇を五日間に拡大すること。
 - ④ 結婚休暇を最低七日間に拡大すること。また、取得できる期間を結婚後一年間とすること。
 - ⑤ 忌引休暇の血族と姻族の格差をなくし、縮減された日数を元に回復させること。また、一親等間の日数の差を改善すること。
 - ⑥ 年末・年始休暇を拡大すること。

- 九 研修にかかる旅行命令を休日にかけないこと。また、研修において休日にかける場合は振替休日を認めること。
- 十 休日にかかる公務の振替休日については、時間単位での振替を可能とし、移動時間も含めて認めること。
- 十一 働きやすい職場環境をつくること。また、福利厚生を充実させること。
- ① 一人あたりの職場スペースの拡大を図ること。
- ② 職場医療体制の拡充と、家族に対する各種検診を無料で実施すること。
- ③ 各種検診の枠を若年層にも拡大すること。
- 十二 公立産休明け保育所及び学童保育所を拡充すること。
- 十三 宿舎・独身寮の新・増改築と環境整備を図ること。
- ① 独身寮の入寮希望者を全員入居させること。
- ② 独身寮の経費については、寮生の負担を極力軽減するよう、当面弾力的な運用を図ること。また、制度政策を改善すること。
- ③ 独身寮の管理人の補充を行うこと。
- ④ 宿舎における共通部門については、当局の責任において維持・管理を行うこと。また、制度政策を改善すること。
- ⑤ 宿舎・独身寮の駐車スペースの確保と整備を図ること。
- 十四 その他、職場からの要求は誠意をもって解決すること。
- 特に寒地土木研究所労働組合青年部の要求（別紙）に対して、改善が図られるように主務省として独立行政法人土木研究所寒地土木研究所と連携を図り、対処できる事項については努力すること。

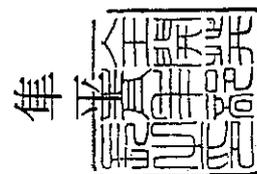
以上

二〇二一年五月二十日

北海道開発局長 高松 泰 殿

全北海道開発局労働組合青年部

青年部長 井端



別紙（寒地土木研究所）

- ① 青年層にかかる公務員宿舎の宿舎費等の負担を軽減すること。
- ② 新規採用職員を増員すること。また、人員に見合った業務量とすること。
- ③ 自販機コーナーで飲み物、カップラーメン以外の商品も販売すること。
- ④ 貴重な戦力である研究チームの非常勤職員を引き続き配置すること。