

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年5月18日(金) 15:00~15:58(58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)、

高野 亙(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)、小泉 陽一郎(副部長)、齋藤 航太郎(書記長)、

鬼海 伸之(執行委員)、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 若年層職員の宿舍の入居について

(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4点について回答(別紙のとおり)。

(発言概要)

<議題1:若年層職員の超過勤務の縮減について>

(職員団体) 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。

(当局) 平成23年度の超過勤務については、本局・開発建設部ともに前年度に比べて若干減少している。事務・技術別では、事務部門については、本局・開発建設部とも前年度から1割程度減少している。技術部門については、本局はやや減少、開発建設部は、前年度と比べてほぼ横ばいの状態となっている。

(職員団体) 全体的には若干の減少とのことだが、我々としては、超過勤務が減っているとの実感はない。当局として、どのような超過勤務縮減方策を執っているのか。

(当局) 超過勤務の縮減については、①業務の進行管理に関する取組(業務推進工程表等による業務の進行管理、スタッフ制の活用や発注時期の調整等による業務の平準化等)、②業務の簡素・効率化に関する取組(外注化、業務処理マニュアルの作成、各種相談窓口の設置、技術力強化等)、③職員の意識向上や職場の環境整備に向けた取組(定時退庁日における定時退庁の励行、遅出勤務の活用等)、④適正な勤務時間管理の徹底に関する取組(超過勤務の事前申告・事後確認の徹底等)の4つを柱として取り組みを進めているところである。

(職員団体) 月60時間を超える超過勤務の抑制について、業務の進行管理が充分行われていない中、各職場の管理者による時間管理面での指導が厳しく行われ、一部ではサービス残業があるとも聞いている。どのような指導を行っているのか。

(当局) 各職場の管理者に対しては、引き続き、業務推進工程表等による業務の適切な進行管理と、超過勤務の事前申告・事後確認の徹底など適正な勤務時間管理に努めるよう指導していく考えである。

<議題2:若年層職員の健康管理について>

(職員団体) 健康診断については、若年層職員が受診できない項目があることや、人間ドックの補助にも差があり、これらの解消を求める。

(当局) 健康診断の実施基準については、予算状況や必要性等を勘案の上、可能なものについては、引き続き拡充を検討していく考えである。

なお、人間ドックの助成金については、平成23年度から年齢による差はなくなっており、一律となっている。

(職員団体) 自操運転については、官用車が限られている中、半ば強制的に運転させられるケースがあるとの声も挙がっており、健康安全管理上問題だと思う。当局としてどのように指導しているのか。

(当局) 自操運転は、職員(運転者)からの申請に基づき各職場の管理者(運転命令者)が命令するものであり、強制することはあってはならないものである。運転を命令する場合は、職員の健康状態や超過勤務の状況、呼気中のアルコール濃度、道路情報、気象情報の確認など、職員の安全確保に十分留意しながら行うこととしている。また、運転者自らも、自身の疲労状況などを運転前に運転命令者に報告しなければならないものである。当局としては、管理者・職員双方に対し、これらについて指導の徹底を図っていききたい。

<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) 育児休業も各種休暇も仕事が忙しく周りに迷惑をかけるため取得できないとの意識が職員にはある。イントラネットによる制度の周知だけではなく、各職場の管理者への周知・指導により、職員が育児休業・休暇等を取得しやすい職場環境を整備してもらいたい。

(当局) 各職場の管理者に対しては、イントラネットのほか、文書、諸会議等の場においても育児休業・休暇等の両立支援制度の周知を図っているほか、該当職員への情報提供や、職員が育児休業・休暇等に入った後の業務処理方策についても、早めの検討を行うよう指導しているところである。今後も引き続き指導してまいりたい。

<議題4：若年層職員の宿舍の入居について>

(職員団体) 国家公務員宿舍の削減計画によって、今後も宿舍が廃止されるのではないかと非常に不安を感じている。当局として、特に若年層職員の宿舍への入居に支障が生じないように対応してもらいたい。

(当局) 国家公務員宿舍を巡る社会情勢は非常に厳しいが、宿舍の貸与基準に基づき、類型に該当する者については、できる限り入居させるよう努めていく考えである。

※文責は北海道開発局当局(今後修正があり得る)

交渉議題に係る回答メモ

(2012年青年部統一要求)

平成24年5月18日

(1) 若年層職員の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。

(2) 若年層職員の健康管理について

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、執務環境の点検整備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。

また、健康安全管理計画の作成に際しては、広く職員の意見等を聴いた上で、必要な措置を講じていく考えである。

平成24年度においては、特に、生活習慣病対策、超過勤務に係る臨時的健康診断・面接指導の実施、公務上等災害の防止及びメンタルヘルス対策の4つを重点事項として取り組んでいくこととしている。

なお、メンタルヘルス対策については、カウンセリング制度や健康管理医(精神科医)の積極的活用のほか、特に管理者への教育の徹底を図り、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きたいと考えている。

(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

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、その意義や各種両立支援制度については、諸会議、研修等の場で管理者に対して意識の啓発と周知を図っているほか、両立支援制度の概要・詳細や意識啓発リーフレットをイントラネットへ掲載し、全職員への周知を図っているところである。

また、各職場の管理者に対しては、職員へ適時・適切に両立支援制度に関する情報提供を行うとともに、休業者等に係る業務の円滑な処理を図るための方策の検討を併せて行い、引き続き、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう指導を図っていく考えである。

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。

(4) 若年層職員の宿舍の入居について

平成24年2月9日付け財務省理財局長通達により、宿舍の貸与に関する取扱いが、一部改正となっており、当局としては、当通達の趣旨に基づき、宿舍を希望する職員が、類型に該当し、職務遂行上宿舍の貸与を必要としていることを確認の上、できる限り入居させるよう努めていく考えである。