

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年3月28日(金) 10:30~11:29(59分間)

(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)、福松 也寸志(職員課長)、

高原 直城(人事課長補佐)、高野 亙(職員課長補佐)、横田 康弘(職員課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合青年部)

齋藤 航太郎(青年部長)、井端 隼平(書記長)、渡部 朋也(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

(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3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) 人事院の指針では、各省各庁の長は、職員に対し、一年につき、360時間を目安として、これを超えて超過勤務をさせないように努めることとしており、また、国土交通省では、月60時間の目標時間、あるいは週20時間の上限目安時間が設定されている。開発局としてこの目標を踏まえ、どのように青年層の超過勤務縮減策を講じていくのか。

(当局) 人事院や国土交通省としての目標なので、当然、それに向けて努力をしていくが、超過勤務縮減方策というのは、何かひとつ万能なものがあるわけではなく、職場の実態に合わせていろいろなことをやっていかなければならない。課所長が、業務運営上どのように進行管理を図っていくかが大事であり、そういった観点で、引き続き課所長を指導していきたい。超過勤務の目安時間については、あらためて啓発資料を作り職員に周知したところであり、そういった意識を職員にもってもらいたいと思っている。

(職員団体) 管理職が「60時間を超えないでほしい」と言っている職場がある。そういったことについて、当局でどのように対応しているのか。

(当局) 管理職に「60時間以内に抑えなさい」といった指導はしていない。60時間という目標はあるが、60時間に制限するような考え方は持っていない。我々が把握している中でも、60時間以内に抑えているような実態は承知していない。

<議題2:若年層職員の健康管理について>

(職員団体) 若年層の中でもメンタル系疾患で休暇を取る職員が多くなっている。そういった職員は、職場復帰しても職場に居づらくて、また疾患に罹ってしまう。休職者が戻ってくることに対して、受け入れる職場環境になっていないのではないのか。

(当 局) メンタル系疾患を含めた職員の健康管理については、課内会議や職場内ミーティング等を活用して業務の進行管理や職員とのコミュニケーションの強化に努め、職員の勤務状況やメンタル面を含めた健康状態を把握し十分注意を払い、風通しの良い職場環境となるよう指導を図っている。まずは未然に防ぐことが第一であり、疾患に罹ってしまった場合は、円滑に職場復帰できるよう管理者を指導している。

(職員団体) 臨時の健康診断について、平成26年度の健康安全管理計画の中でも引き続き行っていくとのことだが、本部所在地以外の在勤地に勤務する職員が、本部の診療所や医療機関まで行って受診しているという実態がある。臨時の健康診断は、一定の超過勤務時間数を超えた者が対象になるが、普段から忙しい状況にある中で、健康診断を受けるために移動時間がかかると負担になってしまう。受診しやすい環境を検討していただきたい。

(当 局) 臨時の健康診断については、本部所在地だけではなく、全部ではないが、事務所所在地でも受診できる場所はある。開発建設部の要望等があれば、予算等を勘案しながらやっていくことは可能だと考えている。現在もかなりの数の事務所所在地でやっているところはある。今後も、できるものについては対処していきたいと考えている。

<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) 男性職員が育児休業を取得しづらい環境にあったと思われる。育児休業の取得率を上げるべきとの意識は、なかなか一般的には広まってはいないと考えている。

(当 局) 先程の回答でも触れたとおり、今後もイントラ等を通じて周知していきたいと考えており、制度を活用しやすい職場環境となるよう指導していきたい。

※文責は北海道開発局当局（今後修正があり得る）