

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) 14:00~15:00(60分)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎10階共用第2会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

稗田 昭人(開発監理部長)、山崎 弘善(開発監理部次長)、

齊藤 基也(総務課長)、和田 俊博(職員課長)、

外崎 文彦(総務課長補佐)、水口 弘幸(職員課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

藤田 晃久(書記長)、熊倉 輝人(中央執行委員(企画部長))、

服部 雅欣(中央執行委員(組織部長))

(議題)

【2013年統一要求関係】

- 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
- 3 パワーハラスメントが行われない職場環境の整備について

(要求書に対する回答)

交渉議題のうち、「職員の健康安全管理について」、「パワーハラスメントが行われない職場環境の整備について」について回答(別紙のとおり)。

(要旨)

【議題1: 超過勤務の縮減について】

(職員団体) 職場では業務の進行管理が十分ではなく、月60時間を超える超過勤務について、実情に沿った報告が行われていないようにも聞いている。早急に改善するよう求める。

(当局) 超過勤務については、各職場の管理者に対し、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引き続き指導していきたい。また、業務の進行管理については、職場内ミーティング等の場を通じて、職員との意思疎通を図っていきたい。

(職員団体) 業務の委託請負化に関し、委託の運転手に直接指示ができないなど、必ずしも職員の負担軽減に繋がっていない面がある。また、委託請負化に際しては、あらかじめ関係職員の意見等を聞いた上で実施するよう求める。

(当局) 限られた組織・定員の中で業務を効率的に行うためにも業務の外注・委託化は重要である。職場の意見等を聞き、改善できる部分があれば改善していきたい。

【議題2: 職員の健康安全管理について】

(職員団体) 健康安全管理に対する当局の認識如何。

健康診断や職場の安全点検などについて、その実施結果を職員側へフィードバックして意識を高め、対策の必要性等を職場へ浸透させていく必要があ

るのではないか。

(当 局) 健康安全管理については、職員が業務を遂行していく上で重要な問題である。

当局としては、平成25年度の健康安全管理計画に基づき、引き続き、各種の取組を着実に実施していく考えである。また、メールボックス等により広く全職員から直接に意見等を聞きながら必要な改善にも努めていく考えである。なお、健康安全管理に関して職員団体から出される意見についても、職員からの意見と同様、真摯に聞いていきたい。

(職員団体) 人事院の指針等を踏まえ、メンタルヘルス対策の徹底と職場環境の改善を求める。

(当 局) 職員の心の健康づくりについては、引き続きカウンセリングや健康管理医(精神科医)による心の健康相談の活用、メンタルヘルス教育の実施などにより、その予防と早期対応に努めていく考えである。

(職員団体) 超過勤務に係る臨時の健康診断の受診やVDT作業管理指針の遵守について、管理者への指導の徹底を求める。

(当 局) 何れも管理者・職員の双方に対し、引き続き指導を図っていきたい。

【議題3：パワーハラスメントが行われない職場環境の整備について】

(職員団体) パワハラが原因で精神的疾患を発症するケースもあると思われる。実効性ある対策を求める。

(当 局) 引き続きパワハラに関する言動例(人事院作成)の周知などを通じて、管理者・職員の双方がパワハラに関する問題意識を共有できるようにするとともに、良好な職場環境づくりに努め、その防止を図っていく考えである。

※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 (2013年統一要求)

平成25年3月19日

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き、必要な措置を講じていくこととしている。

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管理者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。

パワーハラスメントが行われない職場環境の整備について

パワー・ハラスメントについては、一般的に、職員の人格と尊厳を侵害し、勤労意欲を減退させるなど、職場内秩序を乱し、職場の活力低下を招く要因となるものであり、その防止に努めていく必要がある。

この防止については、管理者・職員の双方において、パワー・ハラスメントに関する問題意識と具体的な行為に関する認識を共有することが重要であり、各種の会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図り、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。