

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年3月23日(金) 10:00~10:48(48分)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎10階共用第4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)、
小泉 俊則(総務課適正業務指導官)、高野 亙(職員課長補佐)、
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))、
久保 賢次(中央執行委員(組織部長))、小松 陽一(中央執行委員)

(議題)

【2012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

(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2点について回答(別紙のとおり)。

(発言概要)

【議題1:超過勤務の縮減について】

(職員団体) 当局は、これまでも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、この考えに変わりはないか。

(当局) 超過勤務の縮減については、各職場の実態等を踏まえ、業務運営の一層の簡素・効率化、週休日・休日出勤の縮減、定時退庁日における定時退庁の促進に努め、職員に過度の負担が掛からないよう配慮していく考えである。

(職員団体) 当局は業務推進工程表について責任を持って職員に説明するとしていたが職場では全くそうはなっていない。開発建設部への指導はどうなっているのか。当局が責任を持って業務推進工程表による業務の進行管理を行うよう強く求める。

(当局) 業務推進工程表は、全課所一律のものではなく、各課所長が各々の業務内容等に応じて作成しているものであるが、その内容については職員へ説明を行い、共有が図られているものと考えている。

各職場の管理者は、業務の進行管理と併せ、職員の健康面等をも含めて職員への指導を適切に行っているものと考えているが、引き続き職員への丁寧な説明を行うよう、管理者への指導徹底に努めていきたい。

(職員団体) 超過勤務の実態やその要因についての当局の認識如何。

(当局) 超過勤務の状況については、事業別、職種別の差異があり様々であるが、特に大雨、地震、豪雪などの災害対応、本省や外部機関からの資料作成依頼

など他律的要因によるもののほか、業務の性質や時期により超過勤務が避けられない場合があると認識している。

(職員団体) 超過勤務の背景には定員純減が影響している。超過勤務の縮減に向けて、業務量に見合った適正な定員等の配置を求める。また、委託請負化等の業務改善を進める際には、職員団体の意見を十分聞き、一方的に進めないよう強く求める。

(当局) 当局としては、限られた組織・定員の中で、業務量や業務の難易度に応じた職員の適正な配置に努め、きめ細かな業務の進行管理や業務運営の一層の簡素・効率化を図るなど、超過勤務の縮減に努めていく考えである。また、超過勤務には、様々な要因があるが、各職場の超過勤務の実態等を踏まえ、それぞれの要因に即した縮減策の検討が必要であると考えている。

(職員団体) 依然として職員は自発的な超過勤務やサービス残業もあると聞いており、課所長による業務の進行管理や超過勤務命令が徹底されていないと考える。また、月60時間を超えた場合の超勤代休時間指定の取扱いについても統一されていない。

(当局) 各職場の管理者は、業務遂行上の必要性のほか、職員の健康面や予算面等をも勘案して超過勤務を命じており、課内会議等を通じて超過勤務の予定を事前に把握しているほか、職員からの事前申告や事後確認の徹底など、適正な勤務時間管理に努めているところである。また、超勤代休時間制度は、職員があらかじめ超勤代休時間の指定を希望しない旨を申し出た場合を除き、超勤代休時間の指定に努めるよう管理者を指導しているところである。

(職員団体) 超過勤務の縮減については、職場の意見を聞き、直接対応する課所長が責任を持って進めるよう強く求める。

(当局) 超過勤務の縮減については、各職場の実態に応じた個別の対策を講じる必要もあると考えているが、引き続き、職場からの意見や提案も踏まえながら取り組んでいく考えである。

※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年統一要求)

平成24年3月23日

(1) 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) 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、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の健康診断・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予定としている。

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。