

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年3月10日(木) 9:00~10:00(60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)

高松 泰(北海道開発局長)、松本 政美(開発監理部長)、
是川 聡一(開発監理部次長)、佐藤 肇(総務課長)、松田 春美(職員課長)、
阿部 浩二(職員課長補佐)、今野 等(職員課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

中村 昭(中央執行委員長)、高倉 司(副中央執行委員長)、
小松 陽一(書記長)、久保 賢次(会計長)、
田中 正(中央執行委員(企画部長))、藤田 晃久(中央執行委員(組織部長))

(議題)

- 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

(要求書の提出)

要求書の提出に際して職員団体側から次のような発言があった。

- ・ 新たな交渉の枠組みの合意以降1年以上経ったが、この間の労使関係は当局の頑なな姿勢により、本部・支部はもとより職場段階においても事業推進に支障が出るのではないかと懸念される事態が生じている。北海道開発事業を国民の負託に応えて推進するためには、労使が開発事業の重要性を十分に認識し、相互の理解の下に実施していかなければならない。
- ・ 労使関係については、カウンターパートの認識の下、自律的かつ積極的に労働条件の見直しに取り組むことができる自律的労使関係制度を構築するとして、国家公務員法改正案を今国会に提出予定であり、また、昨年の北海道局の問題に加え、地域主権や独立行政法人改革などの様々な課題があるなど、開発事業を担う労使の不断の意思統一は益々重要である。
- ・ 昨年労使で確認した新たな交渉の枠組みを故意に矮小化することなく、開発局内部の十分な意思疎通による信頼関係を深めることが必要であるとの立場に立ち、速やかに労使の信頼関係をより一層深めるための必要な努力をすべき。
- ・ 提出した要求書は、開発事業を推進するため必要な要求を網羅しており、いずれの項目も極めて重要な課題であるが、解決に向け様々な場において互いの認識の共有と課題の前進に向けた努力が必要と考えているので、局長の誠意ある十分な努力をお願いする。

(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2点について回答(別紙のとおり)。

(発言概要)

○ 職員団体側から

- ・ 労使のあり方、交渉ルールについてあまりに解釈の違いがあるため、新たな労使関係について、交渉の場で議論したい。
- ・ 労使間の事前協議体制がなくなり、当局は業務推進工程表などについて、職員に責任を持って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ため弊害が発生し、超過勤務に影響を及ぼしている。課所長の中には、「風通しの良い職場づくりに努める」と言いつつ課内の打合せもせず、「仕事の内容は自分で考えろ」と言う者や仕事の状況も把握せず、単に「帰れ、帰れ」と言う者がいると聞く。業務の進行管理が行われず、結局担当職員にしわ寄せが及び、また職員同士で話をしても横の連携も図れない実態にあり、職員から不満が出ていることから、組合と意見交換しながら調査し、対策を練るべき。
- ・ 60時間を超える超過勤務があった場合、「代休をとりなさい」と指導するだけではなく、仕事が終わらない職員に対する個々の対策を行うことが大切である。また、超勤代休時間の指定は本人の希望により選択できるはずであり、取得せよとの一辺倒な対応となっている。
- ・ 超過勤務は、本来課所長が命ずるものであるが、職場実態は職員からの申告制度となっている。

○ 当局側から

- ・ 労使のあり方、交渉のルールについては、本日の交渉議題ではないため、この場では議論出来ない。どこまで交渉対象とするか整理も必要であり、別途予備交渉を行い整理したい。
- ・ 業務推進工程表は全課所一律に統一されたものではなく、課所長がそれぞれの職場実態を踏まえ、必要な内容を盛り込み作成しており、その説明の仕方も一律ではない。また、業務の進行管理は、課所長が職員に個別具体の事項を指導する場合も、具体的内容まで踏み込んで指導する場合もあるし、細部は職員の裁量に任せ、大まかな指導に止める場合もある。職員団体が指摘するような具体的な問題が発生しているとの報告も受けていない。
- ・ やむを得ず月60時間を超える超過勤務命令を行った職員に対しては、超勤代休時間制度の趣旨に基づき、極力代休を取得するよう指導しているが、強制はしていない。
- ・ 超過勤務については、必要な場合には職員へ一方的に命令することもあるが、職員からの申告に基づき、その必要性を確認して命令する場合もある。

※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
(2011年統一要求)

平成23年3月10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。

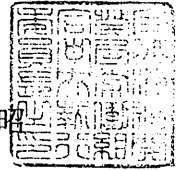
また、公務上等災害の根絶に向け、今後も職場点検や災害の発生状況の周知などを行い、職員に対する安全意識の高揚、安全教育の実施などの取組に一層努めていく考えである。

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。

2011年 3月10日

北海道開発局
局長 高松 泰 殿

全北海道開発局労働組合
中央執行委員長 中村 昭



2011年 統一要求書

北海道開発局に勤務する職員の勤務条件に係わる下記事項について改善すること。

賃金引き上げについて

1. 「賃金は勤務条件の最たるもの」であることを十分認識し、開発局に勤務する職員の賃金を別紙「賃金要求書」のとおり改善すること。

事業執行体制について

2. 超過勤務縮減に向けて事業に必要な要員を確保すること。また、定員等の確保、当面する超過勤務縮減方策の検討にあたっては組合の意見を十分に聞き、別紙のとおり実施すること。
3. 2011年度の事業を執行するに当たり、各職場における「業務推進工程表」の基本的な考え方を十分説明するとともに、その実施にあたっては組合の意見を十分に聞き、一方的に実施しないこと。また、変更が生じる場合においても考え方を十分説明すること。
4. 事務・事業の委託請負化にあたっては、組合の意見を十分に聞き、一方的には行わないこと。
5. 健康安全管理など勤務条件に十分留意し、必要な機械・船舶・施設の増強、更新を行うこと。
6. OA機器の運用及び適用業務の拡大については、別紙を前提とし、組合の意見を十分に聞き、健康安全管理に十分留意した上で一方的に実施しないこと。
7. 設計・積算、監督業務の改悪は行わないこと。また、仕様書の改定にあたっては、考え方を十分に説明するとともに組合の意見を十分に聞くこと。
8. 業務に必要な工事諸費等予算を確保すること。
9. 開発事業の推進にあたっては、公害・環境問題等について地域住民の同意を得ること。

人事評価制度について

10. 人事評価制度において、評価結果の開示及び労働組合が参加する苦情処理制度を確立すること。

組織・級別定数の改善について

11. 級別標準職務表上、北海道開発局の位置付けを上位に格付けすること。
12. 昇任速度を早め、退職時事務6級、技術7級を実現すること。当面、別紙のとおり改善すること。

人事異動について

13. 人事については、民主的・公平・公正に行い、昇任人事の差別は行わないこと。あわせて、部内昇任を拡大すること。また、人事異動にあたっては別紙のとおり行うこと。

単身赴任について

14. 単身赴任となるような異動は行わないこと。当面、単身赴任を強いられる者に対し別紙のとおり改善を図ること。

雇用保障について

15. 全職員の「60歳雇用保障」を実現すること。また「雇用保障」にあたっては、別紙のとおり進めること。
16. 新再任用制度の実施にあたっては、別紙のとおり進めること。

職員の健康管理について

17. 直営診療所の整備・拡充を図ること。
18. 保健安全協議会を復活すること。当面、職員の意見等を聞く措置として、開発建設部及び課所において健康安全管理に関する会議等を設置し、健康安全管理計画等に職員の意見・要望を十分反映すること。
19. 振動病をはじめとする職業病、労働災害絶滅のため、労働医学調査・職場環境の改善・健康安全管理を徹底すること。また、職業病については、全て公務災害認定を行うこと。特に職業性疾患に対する公務災害認定については積極的に取り組むこと。
検診枠の拡大を行うとともに、各種検診の年齢制限を撤廃し、希望者全員が受診できるようにすること。
メンタルヘルス対策について積極的に進めるとともに、実効あるカウンセリング制度の充実に努めること。また、新たなメンタルヘルス疾患を発生させないため、必要な措置を講じること。あわせて、休職等からの職場復帰にあたっては、本人の意向に配慮するとともに、スムーズな復帰が図られるよう必要な措置を講じること。
20. VDT作業従事者に対する健康と安全を確保すること。特に新たな職業病を発生させないため、VDT管理指針の遵守・徹底を責任をもって行うこと。

制度改善について

21. 消費税を抜本的に是正すること。また、不公平税制を是正し勤労者所得税の大幅減税を実現すること。
22. 公的年金制度の抜本的改善を行うこと。
 - イ. 生活できる年金制度を確立し、別個給付の特別措置について、働くことが困難な場合は、満額年金を支給すること。
 - ロ. 基礎年金国庫負担割合2分の1を堅持するとともに、被用者年金保険料の費用負担割合を改善すること。
 - ハ. 公的年金の一元化において、共済年金については、公務員制度としての役割・機能を引き続き確保すること。
 - ニ. 共済組合の「運営審議会」の権限を強め、民主化を図ること。
23. 医療保険制度の改善を行うこと。また、健康保険、共済短期の本人10割給付、老人医療の無料化制度を復活するとともに、老人保健法に基づく共済組合からの拠出は国庫負担とすること。
24. 介護サービスの基盤整備を拡充し、介護保険制度の円滑実施と公正・透明な制度運営を図ること。
25. 労働基準法及び人事院規則の労働時間の男女共通規制の運用にあたっては、男女が共に家庭責任を担える労働条件の確立、深夜勤務に係わる就業環境の整備等を図り、真に実効ある男女共通規制とすること。
26. 母性保護の権利を拡大し、生理休暇は特別休暇とすること。
27. 育児休業期間については有給とすること。
28. 公立産休明け保育所及び学童保育所を拡充すること。
29. 介護休暇・看護休暇・夏季休暇を拡充すること。
30. レクリエーションタイムの運用にあたっては、職場の意向を十分尊重すること。
31. 新たな高齢雇用施策として、「定年延長」を早期に実現すること。

行政改革について

32. 行政改革は行わないこととし、これ以上の組織の統廃合及び定員削減は行わないこと。
33. 国が進める地域主権政策（アクションプラン）に対して、以下のとおり進めること。
 - イ. 国土交通行政の推進に必要な地方整備局・北海道開発局の役割を明確に主張し、アクション

- ンプランに基づく安易な計画の策定をしないよう最大限努力すること。
- ロ. 地方への事務・権限の委譲や直轄道路・河川の移管による、安易な人員移管はしないこととし、職員の雇用と労働条件を十分に確保すること。

権利について

34. 民主的な公務員制度改革を実現し、労働基本権を速やかに保障すること。また過去の処分による実損を回復すること。
35. 職場における労使の取り決めを守ること。

独立行政法人土木研究所寒地土木研究所について

36. 政府が進めようとしている独立行政法人の見直しにあたり、関係者との十分な議論を行い拙速な見直しにならないよう求めるとともに、国自らが直接行うことが必要な事業については、国に移管すること。
37. 独立行政法人土木研究所寒地土木研究所に関し、当面下記のとおり行うこと。
- イ. 寒地土木研究所に勤務する職員の労働条件が、北海道開発局の職員と同等に確保されるよう、対処すること。また、労働条件については交渉・協議・合意に基づき決定し、労働協約を締結すること。
- ロ. これまでの寒地土木研究所の円滑な研究体制が維持されるよう業務及び運営費交付金を確保すること。

そ の 他

38. その他勤務条件に関わる要求や職場で発生した問題については、誠意をもって解決すること。

別 紙

＝ 要員確保関係 ＝

- イ. 事務、事業に見合った定員職員の配置を行うこと。
- ロ. 育児休業・長期休職に伴う代替要員を確保すること。
- ハ. 事務、技術の適正な人事配置を行うこと。
 - ①部局内の適正な人事配置を行うこと。
 - ②事業間の適正な人事配置を行うこと。
 - ③部局間の適正な人事配置を行うこと。
 - ④職員の年齢構成等のバランスに配慮した人事配置を行うこと。
 - ⑤業務分担の適正な見直しを図ること。
 - ⑥事務所、事業所における管理業務を充実すること。そのため必要な課所に管理職員を配置すること。
- ニ. 事務、技術定数の見直しについて検討すること。その際、組合の意見を十分に尊重すること。
- ホ. デスク系非常勤職員について、必要な期間の新規雇用を図ること。
- ヘ. 産前・産後休暇に伴う代替要員を確保すること。

＝ 超過労働関係 ＝

- イ. 土、日、祝祭日の超過勤務については、原則として命令しないこと。
- ロ. ノー残業デーの徹底を図ること。また、実効を図るため管理職員等が具体的な指導を行うとともに、その責任体制を明らかにすること。
- ハ. 連続した超過勤務、深夜に及ぶ超過勤務を解消すること。また超過勤務を命ずる各管理者の超過勤務命令のあり方、その責任を明らかにすること。
- ニ. 本省、本局からの報告物等の業務については、職場の担当者に負担がかからないよう徹底した改善措置を図ること。
- ホ. 慢性的な超過勤務縮減に向けた新たな業務改善について、全ての事業部門別に早急に具体化すること。なお、実施にあたっては、組合の意見を十分に聞き、話し合うこと。

＝ 電算関係 ＝

- イ. O A 機器の運用による直接的な人減らし、労働強化、勤務条件の大幅な変更は行わないこと。
- ロ. 行政情報化の推進にあたっては、部局間に差が生じないように十分調整すること。また、実施にあたっては組合の意見を十分に聞き、一方的に進めないこと。
- ハ. O A 機器の設置及び作業環境については、健康管理や職場実態に即し改善すること。

＝ 組織・級別定数関係 ＝

- イ. スタッフ制の拡大を図ること。
- ロ. 部局企画官等を新增設すること。
- ハ. 部局専門官・開発専門職を拡大すること。
- ニ. 部局課長補佐・専門官の5級枠を拡大すること。
- ホ. 係長の4級枠を拡大すること。
- ヘ. 主任、開発専門職の3級枠を拡大すること。
- ト. 行(二)職員の部下数制限を撤廃し、一定の号俸・経験年数に達したものは全て上位級に昇格させること。
- チ. 準職員を定員化すること。また、3級昇格について、発令年齢を引き下げるとともに、必要な定数を確保すること。

＝ 人事関係 ＝

- イ. 国土交通省内における人事異動については、原則として北海道開発局内とすること。
- ロ. 男女間の差別は行わず、女性を積極的に登用すること。

ハ. 組合役員に対する差別は行わないこと。

二. 本局中心人事の改善を図るとともに、人事異動にあたっては職員の希望、生活との調和を最優先して行うこと。

ホ. 人事異動の時期は、4月1日を基本とし、内示は30日前とすること。

ヘ. 他部局との交流、業務経験を必要とする場合は、本人の意向を尊重し、一定のサイクル基準を設定すること。

ト. 部内昇任年齢の引き下げを図ること。

＝ 単身赴任関係 ＝

イ. 単身赴任の期間は、特別の場合を除き当面3年以内とすること。

ロ. 単身赴任手当の増額・範囲の拡大、単身赴任者専用住宅の確保等の改善を図ること。

＝ 雇用保障関係 ＝

イ. 若年勸奨を行わないこと。

ロ. 長期勤続に対する人事管理のあり方（希望異動・部内昇任や異動、採用から退職まで）の一定のサイクルを確立すること。

ハ. 高齢職員の昇給半減は行わないこと。

二. 中途退職希望者に対する援助を行うこと。

ホ. 定年退職後の生活安定に助力すること。

＝ 再任用関係 ＝

イ. 希望する者全てを再任用すること。また、そのために必要な組織・級別定数及び業務の確保を行うこと。

ロ. 短時間勤務者について、公務員宿舍の入居を認めること

別紙「賃金要求書」

〈 定員職員関係 〉

1. 賃金の引き上げ額

- イ. 国家公務員労働者の賃金を平均28,000円以上引き上げること。
- ロ. 官民比較方法を抜本的に改善し、公務員賃金の水準を引き上げること。

2. 賃金体系の改善

- イ. 賃金の引き上げ配分にあたっては、行政職(一)高卒を基準に、次のように俸給表の改定を行うこと。

18歳〈独身〉	153,100	円
23歳〈独身〉	188,200	円
27歳〈二人世帯〉	219,000	円
35歳〈四人世帯〉	275,700	円
43歳〈五人世帯〉	349,700	円

- ロ. 昇給間差額は最低2,000円以上にすること。また、中・高位号俸に対する切り下げを行わないこと。
- ハ. 賃金の改善にあたっては、初任給抑制を行わないこと。
- ニ. 能力、実績給を改めること。
- ホ. 行政職(二)の俸給表を抜本的に改善すること。

3. 賃金決定基準の改善

- イ. 標準職務表を抜本的に改善すること。
- ロ. 級別資格基準を改正し、学歴格差を縮小すること。
- ハ. 経験年数換算表及び休職期間等換算表を抜本的に改善すること。
- ニ. 昇給延伸に対する復元措置を行うこと。
- ホ. 高齢職員の昇給半減は行わないこと。

4. 諸手当の改善

- イ. 扶養手当 支給範囲を拡大し、支給額の引き上げを行うこと。
- ロ. 通勤手当 全額実費支給し、全額非課税とすること。また、交通用具利用者に対する支給額を改善すること。
- ハ. 住宅手当 支給範囲を拡大し、支給額の引き上げを行うこと。
- ニ. 寒冷地手当 寒冷地手当法を維持すること。また、生活実態にあった支給水準を確保すること。
- ホ. 地域手当 適用地域区分及び支給率の改善を図ること。
- ヘ. 一時金 期末手当一本とし、年間6カ月を支給すること。また、傾斜配分をやめ、均等に配分すること。
- ト. 超過勤務手当・夜勤手当・休日給 支給率の改善を行うこと。
- チ. 特殊勤務手当 適用範囲を拡大し、支給額の引き上げを行うこと。
- リ. 特手手当 適用基準を緩和し、支給割合の引き上げを行うこと。
- ヌ. 宿日直手当 支給額の引き上げを行うこと。
- ル. 単身赴任手当 適用範囲の拡大を行うとともに支給額の引き上げを行うこと。

5. 最低賃金について

- 公務に従事する労働者の最低賃金を153,100円以上とすること。

6. 実施時期について

以上の要求改善については2011年4月1日から実施すること。また、新賃金については早期支払を行うこと。