

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和7年3月13日(木) 15時00分～16時00分(60分間)

(開催場所)

室蘭開発建設部1階中会議室

(出席者)

当局側(室蘭開発建設部)

佐藤 徹(室蘭開発建設部長)、芦澤 博(室蘭開発建設部次長)、

小林 靖英(総務課長)、千葉 欽也(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合室蘭支部)

島 一雄(執行委員長)、松坂 昇(書記長)、瀧口 浩敏(執行委員)

(議題)

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 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)

要求書のうち、取り決めた交渉議題について回答(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) アンケートを実施したところ、複数の組合員から、上司の無言のプレッシャー等によるサービス残業があるとの回答があった。管理職に帰宅を促されるが実際にはそのようにはできない。管理職が十分に業務内容を理解していなかったり職員とのコミュニケーションが足りないことが原因ではないか。

(当局) サービス残業はないものと認識しているが、超過勤務を命じる際には職員からの事前申告・事後確認を徹底するなど適切な勤務時間管理に努めるよう指導している。超過勤務を正しく申告できるよう職員とコミュニケーションを取りながら対応していきたい。

(職員団体) 週休日の振替についてスタッフ内で十分な聞き取りがないことから、振替をしていない組合員がいる。このような実態がサービス残業を生じさせる要因なのではないか。週休日の振替や超過勤務の申請手続きを正しくさせることが重要と考えている。

(当局) 週休日及び休日の出勤状況は把握しており、原則として、週休日の振替等を行うことを、また、振替等が困難な状況である場合は超過勤務手当を支給するよう指導している。

【議題2：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) アンケートでパワーハラスメントを見聞きしたという回答が複数ある。当局はどのような対策をしているのか。

(当局) 管理職を含めた職員一人一人が、ハラスメントについて正しく認識すること

が大事だと考えている。引き続き、ハラスメントの防止に向けた周知啓発に取り組んでいきたい。

また、日頃のコミュニケーションの中で上司と部下の良好な関係を築いていくことも重要だと考えている。そのほか研修や講習会など機会を捉えて指導していきたい。

※文責は室蘭開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る基本回答

令和 7 年 3 月 1 3 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、職員のワークライフバランスを実現する上で、重要な課題であり、引き続き、職員の意識改革を含む働き方改革に取り組む必要があると考えている。

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、フレックスタイムなど効率的な働き方の促進等により、超過勤務の縮減に努めているところである。

また、超過勤務を行う場合には、人事院規則等に定められた上限時間を踏まえるとともに、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、この点に十分留意するとともに、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、毎年度策定する「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の確保を図っているところである。

令和 7 年度の計画においては、引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策等、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。

心の健康づくりについては、引き続き、ストレスチェックやメンタルヘルス教育の実施により心の不健康な状態の未然防止に取り組むとともに、健康管理医（精神科医）やカウンセラーによる心の健康相談を実施する。職員の職場復帰に当たっては、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。

3. ハラスメントが行われない職場環境の整備について

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ほか、職場内の秩序を乱し、職場の活力低下を招くなど、職場環境が害される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。

ハラスメントの防止に当たっては、管理者・職員の双方において、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るなどして、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

4. 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

職員が仕事と家庭生活の調和を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、当局としても重要であると考えている。

当局においては、「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」に基づき、男女問わず職員が責任と誇りをもって生き生きと働けるような環境づくりを目指し、取組を推進しているところである。各種両立支援制度について、管理者に対し、各種会議、研修等の場で、ワークライフバランスの意義を含め周知しているほか、管理者・職員の双方に対しては、制度の内容、意識啓発リーフレット等をイントラネットへ掲載し周知しているところである。

また、各職場の管理者に対しては、関係職員へ適時・適切に両立支援制度の情報提供を行うとともに、休業者等に係る業務の処理方策を早期に検討するなど、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き指導していく考えである。