

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年2月24日(木) 11:02~11:44(42分)

(開催場所)

室蘭開発建設部2階会議室

(出席者)

当局側(室蘭開発建設部)

上西 隆広(室蘭開発建設部長)、大川 渡(室蘭開発建設部次長)、
赤塚 裕司(総務課長)

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)、小坂 英人(副執行委員長)、中野 久嗣(書記長)、
小山内 健(執行委員)、橋場 浩一(執行委員)、松坂 昇(執行委員)、
秦 直人(執行委員)

(議題)

- 1 当部職員の健康安全管理について
- 2 当部における庁舎の改善について

(挨拶)

- 全北海道開発局労働組合室蘭支部執行委員長から
 - ・ 本来であれば昨年の2月の段階で要求書を手交していたところであるが、職務専念義務違反の事案もあり、時期が遅れての手交となった。しかし、依然、組合員からは要求書にもあるとおり様々な不満や要望があり、要求書として取りまとめた次第である。本日の交渉において、予備交渉で決められた範囲内で議論させていただきたい。
- 室蘭開発建設部長から
 - ・ 「新たな交渉の枠組みの考え方」が合意されて以降、初めての交渉である。
 - ・ 去る平成21年5月に無許可専従等事案が発覚して以降、この間、労使双方の話し合いにより、新たな交渉の枠組みを取り決めるに至ったところであるが、取り決めに至った経緯を十分に尊重し、この新たなルールに則った健全な労使関係の構築に努めていく所存である。
 - ・ 事業を進める上で、良好な職場環境の構築と職員の健康管理は最も重要な要素の1つであると考えている。
 - ・ 室蘭開発建設部としては、「風通しの良い職場」づくり、職員が自信と誇りを持って働ける職場づくりに取り組むとともに、職員の超過勤務縮減にも引き続き取り組んで参りたいと考えている。
 - ・ 本年は、新たな北海道総合開発計画の3年目に当たるが、私たちがこれまで積みあげてきた成果を信じ、計画の目標をしっかりと捕らえ、与えられた責務を着実に果たしてゆくことが、国民・道民の信頼と期待に応え、また、開発局を正しく理解されることだと考えている。
 - ・ 失われた信頼の回復には、多大な時間と真摯な取組がこれからも必要であるが、私をはじめ幹部職員が先頭に立ち、職員とともに全力を尽くす所存であるので、引き続きよろしくお願ひしたい。

(交渉概要)

【議題1：当部職員の健康安全管理について】

- 職員団体側から
 - ・ 職員の健康安全管理をしっかりと行っていくためには、職員の声を十分に聞

き、職場実態を踏まえた計画策定が必要だと考える。平成22年度計画においては、職員の意見等に対する回答について、掲示板に掲載しているが、それとほぼ同時に計画が確定したという状況になっている。また、掲示板の回答を見る限り、職員から寄せられた質問・意見の全てに対しては回答していないように見受けられる。職員の声を聞くということであれば、質問・意見の全てに対して回答することは勿論、回答に対する更なる意見等の受付をした上で計画を確定し実行していく必要があると考えるが当局の認識は如何に。

- ・ 平成22年度室蘭開発建設部健康安全管理計画の策定が遅れたことにより、婦人科健診の実施が遅れるなど、様々な弊害が発生したが、何故12月まで遅れてしまったのか。
- ・ 本局の全体計画の立案に当たっては、職場への十分な説明はなくメールでの周知のみであったことから、多くの職員が感心を持っていたとは言えず、一部の職員しか認識していなかったのではないか。
- ・ 保健安全協議会が存続していれば、組合役員が日頃の職員の声を反映することで、より実態に則した議論ができるのではないか。我々としては、保健安全協議会の復活を求める。また、職員の健康安全管理は極めて重要な問題であると考えており、平成23年度の計画策定に当たっては、職員の意見を踏まえ速やかに行うべきと考える。なお、当局の回答に対する再意見の募集など、職員の声を十分に聞くための対応を行うこと。
- ・ メンタルヘルス患者は年々増加しており、我々としても深刻な状況であると認識しているが、当部における具体的な状況は如何に。
- ・ 職員や管理監督者に対するメンタルヘルス教育については、日程の都合等で参加できない場合もあることから、その内容について広く周知する方策を検討すること。
- ・ 内部カウンセラーの選任については、上位の役職者ばかりでなく、相談しやすい体制にすべきと考える。女性のカウンセラーの選任を含めて検討の余地はないのか。
- ・ メンタルヘルス患者の復帰支援に当たっては、本人のみならず、家族や主治医が十分に連携しながら対応を行っていくべきであり、課所長だけではなく部全体として対応していくという意識が必要である。
- ・ 外部カウンセリングについては、利用しやすい体制を構築し、積極的な活用が図られるようにするべきである。
- ・ メンタルヘルス対策の基本は、普段の職員間のコミュニケーションにあると考えており、当局においても「風通しの良い職場づくり」に取り組んでいるが、職場の雰囲気というのは、課所長の心掛けが極めて重要な要素であり、良好な職場環境の構築のために課所長がその役割を十分に発揮するよう指導すること。

○ 当局側から

- ・ 意見等全件について、健康安全管理計画に反映できるか十分検討した上で、同種の意見等ごとに分類を行って要約版を作成しており、寄せられた意見等に対しては、真摯に検討及び回答しているものである。
- ・ 保健安全協議会の廃止に伴う新たな方法による計画策定の1年目ということもあり、計画策定が遅れたものであるが、来年度の計画については、できる限り早期に策定したい。
- ・ 職員の健康安全管理は、本人にとっても職場にとっても重要な問題であり、多くの職員が関心を持てるよう、努力したい。
- ・ 保健安全協議会の廃止理由は、「北海道開発局における無許可専従等及び労

使関係に関する報告書」による再発防止として、「職員に周知すべき情報は、職員団体経由ではなく、直接職員に周知を図る。」とされ、この趣旨を踏まえ、今後は直接職員に周知するとともに、全職員から直接意見を聴く方法に改めたものであり、今後ともこれが機能するよう努力したい。また、職員からの意見については、健康安全計画に反映できるものは反映していきたい。

- ・メンタルヘルス対策は、職員の健康安全に関する重要な問題であると認識しており、職員の心の健康の保持増進については、人事院による「職員の心の健康づくりのための指針」においても、職場の有害なストレス要因の除去に努めること等が必要であるとされており、当局としても同様に考えているところである。各管理者には、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指導し、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るとともに、心の不調を原因とした疾病の防止に努めたい。
- ・職員や管理監督者に対するメンタルヘルス教育の内容については、周知の要否・方法等について検討したい。
- ・内部カウンセラーで足りない点があれば、外部カウンセラーの活用等で補完できるものと考えているが、職員団体から主張のあった点については、今後、検討したい。
- ・心の不調を原因とした疾病は、その症状や職場、家庭の事情等によって同じケースはないことから、職員の職場復帰に当たっては、所属長及び各職場の健康管理主任者が、本人、家族、職場の上司や同僚、主治医や健康管理医の医師などと連携を図りながら、職員の復帰予定時期の把握、復帰後の業務への配慮、復帰後のフォローアップなどについて対応していきたい。
- ・外部カウンセリングは本部で月2回実施しているほか、今年度は7月に室蘭道路事務所、11月に苫小牧河川事務所、苫小牧港湾事務所も含めて、苫小牧道路事務所における巡回カウンセリングで、新任係長等の体験カウンセリングを行った。その他、外部カウンセラーが講師となり、管理監督者を対象にした勉強会を6月に、一般職員を対象にした勉強会を7月、10月及び11月に実施した。これらの取組みを通じて、職員にとって、より身近で利用しやすい体制の構築に向けて努力しているところである。
- ・「風通しの良い職場づくり」については、今年度当局が取り組んでいる最も重要なテーマのひとつであり、引き続き、課所長を指導したい。

【議題2：当部における庁舎の改善について】

- 職員団体側から
 - ・本部会議室については、現在、5箇所確保されているものの、不足しており、業務に支障を来しているという声が上がっている。現在の利用実態及び十分な会議室の確保がされていると考えているのか当局の認識は如何に。
 - ・職場からは、会議室が不足しているという声が上がっているという実態を受け止めること。
- 当局側から
 - ・職場の環境整備については、予算事情は厳しい状況にあるが、緊急性及び予算等を勘案しつつ、今後とも必要な環境整備に努めたい。
 - ・限られたスペースの中で、どのように庁舎内の活用を図っていくかということについて総合的に検討したい。

※文責は室蘭開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

2011年2月24日

北海道開発局室蘭開発建設部
部長 上西 隆広 殿

全開発労働組合室蘭支部
執行委員長 島 一雄



2011年度勤務条件改善に関する要求書

北海道開発局に勤務する私たちは、定員削減によって厳しい定員配置の状況にありつつも、膨大な事業量消化のため、劣悪な労働条件のもと開発事業推進に日夜努めています。

つきましては、2011年度予算概算要求期にあたり、定員をはじめ、組織、級別定数、施設・機械等、職員の勤務条件を改善するための事項について、以下のとおり要求をとりまとめましたので、貴職におかれては、組合の意見を十分に聴くとともに職場実態を十分把握し、勤務条件の改善の努力をされるよう要求します。

要 求 事 項

1. 職員の超過勤務等条件を改善するため、必要な定員を確保すること。
なお、当面、新たな定員削減の実施にあたっては、組合の意見を十分に聴き、一方的に実施しないこと。
2. 希望する職員全員の再任用が図られるよう努力すること。
3. 職員の要員不足を解消するため、必要な非常勤職員を雇用すること。
4. 職員の勤務条件のひとつである処遇を改善するため、以下の組織（機構）関係について改善すること。
 - ①組織の統廃合の実施にあたっては、組合の意見を十分に聴き、意見一致しないものは一方的に実施しないこと。
 - ②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。
 - ③事業に必要な課・係（事業所等含む）を新設すること。
 - ④スタッフ制を拡大すること。
 - ⑤部局企画官等を新增設すること。
 - ⑥部局専門官・開発専門職等を拡大すること。
 - ⑦主任枠を拡大すること。
5. 職員の勤務条件のひとつである処遇を改善するため、以下の級別定数関係について改善すること。
 - ①行（一）関係
 - イ. 部局課長補佐・専門官の5級枠を拡大すること。

- ロ. 係長の4級枠を拡大すること。
- ハ. 主任・開発専門職の3級枠を拡大すること。

②行(二)関係

- イ. 現行標準職務表・資格基準表を改善し、部下数制限を撤廃すること。また、一定の号俸・経験年数に達した者は全て上位級に昇格させること。

③準職員関係

- イ. 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。

6. 職員の勤務条件を改善するため、別紙の庁舎・宿舍等について改善すること。

- ①新 築 (内訳別紙)
- ②増 改 築 (内訳別紙)
- ③特 別 修 繕 (内訳別紙)

7. 職員の勤務条件を改善するため、別紙の建設機械・船舶等について改善すること。

- 建設機械・船舶等の増強・更新を行うこと。(内訳別紙)

8. 職員の健康・安全に関わる特別健康診断経費等について改善すること。

- ①人事院規則10-4第20条及び人事院規則10-5第26条の規定に基づく特別健康診断の完全実施に必要な経費(定員職員及び非常勤職員分)を確保すること。
- ②人事院規則10-4の規定に基づく職員の身体生命の安全保持のための対策強化に必要な経費(定員職員及び非常勤職員分)を確保すること。

9. 職員の勤務条件改善のため、特殊勤務手当について改善すること。

- ①新 設 (内訳別紙)
- ②適 用 範 囲 拡 大 (内訳別紙)
- ③既適用手当の増額等 (内訳別紙)

10. 職員の勤務条件改善のため、その他の手当について改善すること。

- 既適用手当の増額等 (内訳別紙)

11. 職員の超過勤務等勤務条件改善のため、工事諸費等予算について増額すること。

12. 独立行政法人土木研究所寒地土木研究所について

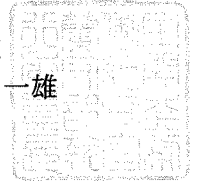
- ①寒地土木研究所に勤務する職員の労働条件が、北海道開発局の職員と同等に確保されるよう、指導すること。
- ②北海道開発事業推進に必要な寒地土木研究所の研究と、そのための円滑な研究体制が維持されるよう業務及び運営費交付金を確保すること。

以 上

2011年 2月24日

北海道開発局室蘭開発建設部
部長 上西 隆広 殿

全開発労働組合室蘭支部
執行委員長 島 一雄



2010年 統一要求書

北海道開発局に勤務する職員の労働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. 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. 事業に必要な要員を確保するとともに、慢性超過労働を解消すること。また、定員等の確保、超過労働の解消にあたっては別紙のとおり実施すること。
3. 2010年度事業執行の基本的な考え方を明らかにし、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明らかにすること。
4. 事務・事業の一方的な委託請負化は行わないこと。
5. 事業に必要な機械・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いた上で進めることとし、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、考え方を明らかに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. 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。
19. 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

20. 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。
21. 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. 基礎年金への国庫負担を2分の1に引き上げるとともに、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。二. 共済組合の「運営審議会」の権限を強め、民主化を図ること。
22. 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。
23. 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。
24. 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。
25. 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。
26. 育児休業期間については有給とすること。
27. 公立産休明け保育所及び学童保育所を拡充すること。
28. 介護休暇・看護休暇・夏季休暇を拡充すること。
29. 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。
30. 新たな高齢雇用施策の基本を「定年延長」とすること。

行政改革について

31. 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。
32. 国が進める地方分権政策に対して、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、安易な計画の策定をしないよう最大限努力すること。
33. 民主的な公務員制度改革の実現を図ること。

権利について

34. 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. 職場における労使確認を一方向的に破棄しないこと。

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. その他職場要求については、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. OA機器の運用による直接的な人減らし、労働強化、労働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. OA機器の設置及び作業環境については、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。
- ニ. 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. 若年勧奨を行わないこと。

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を行わないこと。

ニ. 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、公務員宿舎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。

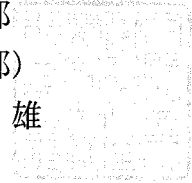
6. 実施時期について

以上の要求改善については2010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。

2011年 2月24日

北海道開発局室蘭開発建設部
部長 上西 隆広 殿

全北海道開発局労働組合室蘭支部
(全開発労働組合室蘭支部)
執行委員長 島 一 雄



支 部 独 自 要 求 書

- 1 慢性的超過労働について、職場実態を正確に把握し、解消に向けた具体的方策を講じること。少なくとも、慢性的超過労働の原因を当局が主体的に把握し、組合との認識を一致させること。
- 2 基準に達した昇格及び昇給等を直ちに実現すること。また、処遇面において組合員と管理職員等を差別しないこと。
- 3 人事異動は部局在職者の処遇改善を第一義として、身上書を十分尊重すること。また、欠員及び空白期間は絶対に生じさせないこと。
- 4 メンタルヘルス対策について、各職場においても積極的に進めること。特に課所長が職場状況・職員の健康状態の把握に最大限努めること。
- 5 独身寮の福利厚生施設の位置付けを堅持すること。
- 6 営繕・宿舍施設の改善を図ること。
 - イ 施設環境改善のため、基準の改善に努力すること。
 - ロ 新たな書類保管場所を確保すること。
 - ハ 本部庁舎内の室温・湿度及び換気を改善すること。
 - ニ 本部駐車場の整備・拡大を行うこと。
 - ホ 自動車保管場所の環境を統一すること。
 - ヘ 宿舍への入居希望者を全員入居させること。
 - ト 独身寮個室への調理・炊事設備設置を早急に実現すること。
 - チ 工事の早期発注を行い、営繕計画を明確に調査し、入居者等に対して具体的な対応を明らかにすること。
 - リ 宿舍の防犯対策を講ずること。
- 7 OA機器の運用及び適用業務の拡大については、事前協議を十分行い、意見一致しないものは一方的に実施しないこと。
- 8 地域経済の活性化を図るため、開発事業の地元企業への発注機会を増やすこと。
- 9 その他職場要求については、誠意をもって解決すること。