

要求書受領に係る対応概要

課所等名	日 時	場 所	出席者		発言要旨
			当局側	職員団体側	
総務課	平成27年7月15日(水) 17:30～17:35 (5分間)	小樽開発建設部 第3会議室	部長 高橋 渡 次長(総務担当) 佐々木 斎 総務課長 外村 安弘	全北海道開発局労働組合小樽支部 執行委員長 寺岡 文明 副執行委員長 成田 勇 書記長 井端 隼平	○職員団体側から 2016年度予算概算要求期にあたり、職員の勤務条件を改善するための事項について取りまとめたので、要求書を提出する。 ○当局側から 交渉議題等については、予備交渉において整理することとしたい。 以上

2015年7月15日

北海道開発局

小樽開発建設部長 高橋 渡 殿

全開発労働組合小樽支部

執行委員長 寺岡 文



2016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、定員削減による厳しい定員配置の状況にありつつも、膨大な事業量に対応するため、劣悪な勤務条件のもと開発事業推進に日夜努めています。

超過勤務の縮減や健康安全管理など職員の勤務条件を改善するためには、業務改善はもちろん定員をはじめ、組織、級別定数、施設・機械等の改善が必要であることは言うまでもありません。2016年度予算概算要求期にあたり、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取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、本省等関係機関への働きかけを含め当局の責任において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. 以下について、人事院等関係機関へ働きかけ、職員の給与水準を改善すること。

- ①2015年の給与改定勧告にあたっては、月例給与水準の引上げ勧告を行うこと。また、較差の配分等については、早い段階から公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて行うこと。
- ②一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、支給月数を引上げること。
- ③諸手当については、官民較差の見通しを踏まえ、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて勧告作業を進めること。また住居手当及び特勤勤務手当は、次の通り改めること。
 - 1) 住居手当については、国家公務員宿舎の削減及び宿舎料等の段階的引上げを踏まえ、総合的に改善すること。
 - 2) 特勤勤務手当については、病院や学校などの周辺施設実態を正確に捉え、対象地域の拡大や該当範囲の拡大など改善に努めること。

2. 以下について改善し、職員の超過勤務を縮減すること。

- ①必要な定員を確保するとともに、当面の要員不足解消に必要な非常勤職員を雇用すること。

なお、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本府省における在庁時間削減の取り組み状況を踏まえ、その取り組みを継続、拡大・深化させることとし、在庁時間の一層の削減に努めること。
- ③人事院が定めた他律的業務を含む超勤上限目安時間については、完全に遵守できるよう指導を強化すること。
- ④②及び③の取り組みに基づき、厳格な勤務時間管理と実効性ある超過勤務縮減策を取りまとめ、直ちに実施すること。

- ⑤超過勤務の着実な縮減に向け、本省等関係機関に対し積極的役割を果たすよう働きかけること。

3. 以下について改善し、雇用と年金の確実な接続を図ること。

- ①希望する職員全員のフルタイム官職の再任用が図られるよう努力すること。
- ②やむを得ず短時間勤務の官職に再任用となった場合も、諸手当の支給や官舎入居など勤務諸条件にフルタイム官職との差を生じさせないこと。
- ③雇用と年金の確実な接続に向け、「定年延長」を早期に実現するよう本省等関係機関に働きかけること。
- ④再任用職員の給与制度上の措置についての検討にあたっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づき行うよう本省等関係機関に働きかけること。

4. 以下の組織(機構)関係について改善し、職員の処遇を改善すること。

- 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。

5. 以下の級別定数関係について改善し、職員の処遇を改善すること。

- ①行(一)関係
 - イ. 部局課長補佐・上席専門官の5級枠を拡大すること。
 - ロ. 専門官・係長・開発専門職の4級枠を拡大すること。
 - ハ. 開発専門職・主任の3級枠を拡大すること。
- 二. 再任用職員の3級枠を拡大すること。
- ②行(二)関係
 - イ. 現行標準職務表を改正し、部下数制限を撤廃すること。当面は、5. 4級について部下数の一層の緩和を行うこと。
 - ロ. 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。当面は、必要在級年数の緩和を行うこと。
 - ハ. 再任用職員の3級枠を確保すること。

6. 以下の項目を改善し、非常勤職員の処遇を改善すること。

- ①非常勤職員(期間業務職員)の給与を引き上げること。
- ②「非常勤職員給与決定指針」について、その遵守を徹底すること。
- ③期間業務職員制度について、職場実態から制度の課題について検証し、当該職員の雇用の安定と処遇の改善となるよう本省等関係機関に働きかけつつ、適切な運用に努めること。
- ④非常勤職員(期間業務職員)の雇用にあたっては、雇用期間満了後も正規の手続きに基づき継続雇用すること。
- ⑤休暇制度の改善に向けて、実態に見合った改善となるよう職場実態を基に本省等関係機関に働きかけること。

7. 別紙の庁舎・宿舍等について改善を図り、職員の職場環境及び宿舍環境を改善すること。

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

8. 別紙の建設機械・船舶等について改善を図り、職員の安全管理を徹底すること。

9. 特別健康診断経費等について改善を図り、職員の健康管理を徹底すること。

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。

10. 以下の福利厚生施策について改善を図り、職員の健康管理を徹底すること。

①メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していることから、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいた心の健康診断、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援施策の着実な推進を図ること。

②パワーハラスメントについて、この間の民間動向を踏まえるとともに、人事院の調査結果を検証しつつ、厚生労働省が定める定義の基、適切な対策を講じること。

11. 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)

12. 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)

13. 工事諸費等予算を確保し、超勤縮減方策をはじめとする業務改善方策が十分実行できるようにすること。

14. 男女平等の公務職場の実現に向けて、以下の取り組みを強化すること。

①「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」の着実な実施に向けた指導、メンター制度の実効性確保に向けて取り組みを強化すること。

②育児休業及び育児のための短時間勤務について、非常勤職員を含めて制度を十分に活用できるよう周知と取得しやすい職場環境の整備を図るとともに、「第3次男女共同参画基本計画」及び「日本再生戦略」に基づき、2020年までに男性の育児休業取得率13%を達成できるよう、実効ある具体的促進策を講じること。

③これらの取り組みの強化、着実な実施に向け、本省並びに関係機関として積極的役割を果たすよう働きかけるとともに、公務員連絡会と十分交渉・協議しながら、作業を進めるよう働きかけること。

15. その他

公務職場に外国人の採用、障がい者雇用を促進すること。そのために必要な職場環境の整備を行うこと。

以上