

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和2年9月9日(水) 16:00～16:58(58分間)

(開催場所)

小樽開発建設部1階 第3会議室

(出席者)

当局側(小樽開発建設部)

坂場 武彦(小樽開発建設部長)、千田 澄夫(小樽開発建設部次長)、
佐々木 肇(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合小樽支部)

熊倉 輝人(執行委員長)、成田 勇(副執行委員長)、渡部 芳哉(書記長)

(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
- 3 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)。

(要旨)

【議題1 超過勤務の縮減について】

(職員団体) 通常業務が繁忙となり超過勤務時間が月45時間を超えたら特例業務になるのか。

(当局) 国土交通省では特例業務を「災害、事件及び事故等への対応、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉、限られた期間内で迅速な対応が求められる業務その他の重要な業務であって特に緊急な処理を要するものと認められるもの」としている。通常業務の繁忙により超過勤務時間が月45時間を超えたからといって特例業務になるというものではない。

【議題2 職員の健康安全管理について】

(職員団体) これまでの間、当局職員に新型コロナウイルスの感染者は出ていないのか。

(当局) 現時点で当局職員の新型コロナウイルス感染者はいないと承知している。

【議題3 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) パワー・ハラスメント防止対策を行う上での当局の考え方を聞きたい。

(当局) 当局としては、パワー・ハラスメントの防止に向け、職員一人ひとりがパワハラに関する認識を深め、自らパワー・ハラスメントを起こすことのないよう、周知啓発を徹底していきたいと考えている。

また、ハラスメントが深刻化する前にその芽を早期に摘み取っていくことが非常に大切だと考えており、幹部や職場の管理者には、職員への目配り・気配りやコミュニケーションを図ることで、パワー・ハラスメントの芽を見逃さず、良好な職場環境となるよう、引き続き指導していきたい。

※ 文責は小樽開発建設部当局(今後修正があり得る)

交渉議題に係る回答メモ

(2021年度勤務条件改善に関する要求)

令和2年9月9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、健康安全管理計画に基づき、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、新型コロナウイルス対策については、身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いの励行などの基本的な感染症対策の取組とともに、新型コロナウイルスの感染拡大を予防する「新しい生活様式」の実践・定着に積極的に取り組んでいく考えである。

心の健康づくりについては、カウンセラーや健康管理医（精神科医）による心の健康相談の活用や管理者に対するメンタルヘルス教育の充実を図るほか、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施し、メンタル系疾患の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く考えである。

(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。