

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年3月26日(火) 14:00~15:00(60分)

(開催場所)

札幌開発建設部 4階2号会議室

(出席者)

当局側(札幌開発建設部)

角地 泰英(札幌開発建設部次長)、大石 稔(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合札幌支部)

高久保 陽一(書記長)、和田 章宏(執行委員)、橋村 恵美子(執行委員)

渡邊 和典(執行委員)

(議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部職員の健康安全管理について
- 3 当部職員の宿舍の入居について
- 4 当部における仕事と子育てを両立できる職場環境の整備について
- 5 当部におけるパワー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：当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度における長時間の超過勤務者の状況及び定時退庁・休日出勤の状況について伺いたい。

(当局) 今年度は、災害対応が多かったこともあり、昨年同時期と比べて、長時間の超過勤務者及び休日出勤は増加しており、定時退庁率は低下している。

(職員団体) 定時退庁日について、庁内放送で呼びかける以外に、各課所で取り組んでいることはあるのか。

(当局) 課所長に対しては、定時退庁の呼びかけのみならず、職員の業務の進行管理を十分行った上で、課所長自らが率先して早く帰る等、定時退庁日には定時退庁できる職場環境づくりを行うよう会議等の場で指導している。

(職員団体) 定時退庁日の15時以降に同日勤務時間外の業務を行わなければならないような作業依頼は避けるよう指導しているとのことだが、より一層の徹底を求める。

(当局) 取組は徹底されてきていると考えており、やむを得ず定時退庁日の時間外業務を伴う作業依頼が必要な場合は、必ず担当課長が依頼内容を十分吟味し

た上で依頼するよう指導している。今後も取組が徹底されるよう、引き続き課所長を指導していきたい

(職員団体) 特定の職員に業務が集中することのないよう、年度途中で業務の再配分を行うなど、業務の平準化に努めていただきたい。

(当局) 今後も、課の中で特定の職員のみには負担が掛かることのないよう、業務の平準化を図っていきたい。

(職員団体) 業務軽減のため、外部委託が進められているが、外部委託のための設計書作成等により、外部委託が職員の負担増とならないようにしてもらいたい。

(当局) 業務発注に当たっては、公平性・透明性をも確保しなければならないため、業務量が一時的に増える場合もあるが、業務の外部委託化は職員の負担軽減に資するものと考えている。今後とも負担増とならないよう配慮したい。

(職員団体) 超勤代休時間制度に関して、代休時間の指定を職員に強制することのないよう課所長を指導していただきたい。

(当局) 超勤代休時間制度が、職員の健康面を考慮して体を休ませるものであるという趣旨に基づき、課所長には職員があらかじめ超勤代休時間の指定を希望しない旨申し出た場合を除き、超勤代休時間の指定に努めるよう指導している。

※文責は札幌開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ

(2013年統一要求及び職場要求)

平成25年3月26日

1. 当部における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。

当部としては、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. 当部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、当部としては、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管理を図っているところである。

平成25年度の計画においては、昨年度に引き続き、生活習慣病対策、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止及び心の健康づくりの4つを重点に取り組むこととしている。

なお、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徹底を図り、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. 当部職員の宿舍の入居について

当部としては、平成24年2月9日付け財務省理財局長通達の趣旨に基づき、宿舍を希望する職員が、類型に該当し、職務遂行上宿舍の貸与を必要としていることを確認の上、宿舍法等の貸与基準により、できる限り入居させるよう努めていく考えである。

4. 当部における仕事と子育てを両立できる職場環境の整備について

育児休業をはじめとする各種両立支援制度については、管理者に対し、諸会議等の場で、ワーク・ライフ・バランスの意義を含めて周知を図っているほか、全職員に対し、制度の概要・詳細、意識啓発リーフレット等についてメールにて周知を図っ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を図っていく考えである。

5. 当部におけるパワー・ハラスメントが行われない職場環境の整備について

パワー・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など、職場内秩序を乱し、職場の活力低下を招く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。

この防止については、管理者・職員の双方において、パワー・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、各種の会議等の機会を捉えて周知啓発を図り、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。