

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年8月1日(木) 14:00~14:58(58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)、若松 久志(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)、金子 直樹(執行委員)

橋村 恵美子(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 当部職員のメンタルヘルスについて
- 3 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
- 4 当部における育児休業及び育児のための短時間勤務を活用しやす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) 本年4月から7月までの超過勤務の状況や週休日・休日出勤の状況について、どのように認識しているか。

(当局) 本年4月から7月までの超過勤務の状況については、発注業務の増加や相次ぐ災害への対応などにより、昨年の同時期と比べて増加しており、月70時間以上の超過勤務を2ヶ月連続で行った者の数についても若干増加している。なお、週休日・休日の出勤率については、昨年同時期と比べ減少している。

(職員団体) 週休日・休日出勤率は昨年度より減少しているとのことだが、週休日・休日出勤をした職員は必ず振替等を取得することができるよう管理者を指導願いたい。

(当局) 職員の健康管理を徹底するため、きめ細かな業務の進行管理により週休日・休日出勤の縮減に努め、また、やむを得ず週休日・休日出勤をした職員には振替等を取得させるよう、引き続き管理者の指導に努めたい。

(職員団体) 特定の職員に超過勤務が集中する傾向があると思うが、そのような職員に対して管理者が何か対策をとっているようには見えない。

(当局) 超過勤務の縮減に向けて、各管理者は様々な取組を行っているところである。職員の健康面でも、特定の職員に過度の負担がかからないよう、引き続き管理者の指導に努めたい。

※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

(2014年度勤務条件改善に関する要求)

平成25年8月1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. 当部職員のメンタルヘルスについて

職員の心身の健康の保持増進については、業務を円滑に遂行していく上で重要な事項である。

特に、心の健康づくりについては、メンタルヘルス教育の徹底や心の健康に関する情報の提供などにより職員の理解と知識を深めるとともに、ストレスチェックの実施やカウンセリング制度・健康管理医（精神科医）による心の健康相談の利用促進を図り、心の不調の予防と早期発見・早期対応に努めていく考えである。

また、長期に亘って病気療養した職員については、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きたいと考えている。

3. 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、諸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。

4. 当部における育児休業及び育児のための短時間勤務を活用しやすい職場環境の整備について

職員が職業生活と家庭生活の両立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、「国土交通省特定事業主行動計画」に基づき、仕事と子育てを両立できる職場づくりを目指し、取組を推進しているところであり、育児休業をはじめとする各種両立支援制度について、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。