

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年3月30日(水) 13:31~14:26(55分)

(開催場所)

札幌開発建設部 4階1号会議室

(出席者)

当局側(札幌開発建設部)

北村 匡(札幌開発建設部長)、福松 也寸志(札幌開発建設部次長)、
加藤 章(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(執行委員長)、坂口 透(副執行委員長)、
長谷川 俊一(書記長)、和田 章宏(執行委員)、樋田 浩司(執行委員)、
渡邊 謙一(執行委員)、金子 直樹(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出来る職場環境の整備について

(挨拶)

○ 全北海道開発局労働組合札幌支部執行委員長から

- ・ 2年前までは、部長交渉が年に数回に渡り行われ、その場で部長の考えを聞かせてもらい、組合側としても職員の声をその場において部長に伝え、お互いが認識を深める中で、開発行政の推進に向けそれぞれの立場で努力してきた。
- ・ 新たな労使関係が構築されて1年以上が経過し、これまで札幌支部としても幾度となく部長交渉を申し入れたが、予備交渉の段階で時間を要し交渉まで実現されなかった。組合側からしてみれば、これは適正な労使関係とは到底いえないと認識しており、労使の信頼関係は無いに等しいものになっている。1日も早く信頼関係の構築に必要な努力を当局に求める。

○ 札幌開発建設部長から

- ・ 「新たな交渉の枠組みの考え方」が合意をされて以降、初めての交渉であり、今後に向けて新たなスタートを切ることとなった。この間、労使双方がお互いに苦勞してここまでたどり着いたが、新たな交渉の枠組みを取り決めるに至った経

緯を十分に踏まえ、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。

- ・ 当部としては、風通しの良い職場づくりなど、良好な職場環境の構築に努めているところであり、とりわけ職員の健康管理及び超過勤務の縮減は重要であると考えており、今後とも、勤務状況及び健康状態の把握に努めるなど、その徹底について課所長を指導していきたい。

(交渉議題に係る回答)

交渉議題として取り決めた4点について回答(別紙のとおり)。

(発言概要)

○ 職員団体側から

- ・ 今年度の超過勤務の状況、ノー残業デーについて、札幌開発建設部としての実態を聞きたい。また、ノー残業デーに関連して、定時退庁日に指定されていない日に逆に超過勤務により帰る時間が遅くなっているといった実態はあるのか。
- ・ 週休日及び休日の出勤状況はどうなっているのか。また、庁舎出入簿に「私用」と記載し何時間も庁舎内にいる職員が多数いるが、振替及び代休により平日に仕事ができなくなる状況を避けるため、やむを得ず「私用」と書いて仕事をしているのではないのか。
- ・ 超過勤務が月60時間を超えると事務処理が煩雑となることや、部門によっては超過勤務が月100時間を超えると厳しく指導が入るため、59時間または100時間未満の数字で超過勤務の報告をしている実態があると考えているが、そのような実態をどのように捉えているのか。
- ・ 2ヶ月以上にわたり80時間以上、若しくは1ヶ月で100時間以上の超過勤務は過労死の認定基準に該当することから、非常に重要な問題だと考えている。平成22年度においても、おそらく多数の職員が連続した超過勤務を行っている実態があると考えており、それを解消する努力を当局が行う必要がある。
- ・ 仕事と子育ての両立できる職場環境の整備について、子育てを行うため育児時間を取得している職員に対して、超過勤務を命じるような実態はあってはならないと考えるが、業務繁忙期には育児時間を取り消し、さらには超過勤務を行っているという実態を把握しているのか。

○ 当局側から

- ・ 当部の超過勤務の状況について、第3四半期までの実績では、昨年度同時期と比較すると減少傾向にある。また、定時退庁日における定時退庁の状況は、約7割程度の職員が定時退庁をおこなっており、昨年度同時期と比較すると約1割程度増加している。

超過勤務命令については、昨年4月から事前申告及び事後確認を徹底しており、課所長が職員に対して超過勤務を行わせるかどうか判断した上で命じているところである。

- ・ 週休日及び休日における出勤状況について、第3四半期までの実績では、平均して1%強の職員が出勤している。

災害等やむを得ない場合を除き、週休日及び休日は原則として勤務を命じないよう、また、やむを得ず業務を行う場合には、業務内容等について事前に届出をさせ、庁舎出入簿に私用と記入することがないよう、これまでも課所長を指導してきたところである。

週休日及び休日に勤務を行うことが避けられない場合には、極力、振替又は代休制度を活用するよう指導している。

- ・ 当局としては、課所長から職員に対して超過勤務を何時間以内に収めるような指導をしているといった事実は承知していない。

超過勤務の縮減に当たっては、人事院の指針の趣旨を踏まえて、職員の勤務状況及び健康状況の把握等、健康管理の徹底について課所長を指導していきたい。

- ・ 連続した超過勤務については、解消の見込み・改善策等について課所長から毎月報告を受けており、必要に応じて指導しているところである。
- ・ 育児時間を取得している職員に対しては、超過勤務を命じないなど必要に応じて制度の趣旨に添った配慮を行うよう課所長を指導したい。

※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

平成23年3月30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) 当部職員の健康安全管理について

健康・安全管理は、職員が勤務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、各種の健康診断及び保健安全教育の実施、執務環境の点検整備などを推進し、職員の健康の保持増進及び安全管理の徹底を図っているところである。

特にメンタルヘルス対策については、心の不調を原因として療養する職員が病氣休職者の多くを占める現状にあることから、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、引き続き各管理者を指導するとともに、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り、心の不調を原因とした疾病の防止に努めていきたい。

また、公務上等災害の根絶に向け、今後も職場点検や災害の発生状況の周知などを行い、職員に対する安全意識の高揚、安全教育の実施などの取組に一層努めていく考えである。

なお、健康安全管理計画の作成など、健康管理及び安全管理に関しては、「意見箱」及びメールボックスのほか、課内会議や職場内ミーティング等の場を活用するなど、広く職員の意見を聴いた上で、必要な措置を講じていく考えである。

(3) 当部職員の宿舍の入居について

宿舍への入居を希望する職員については、空き宿舍の状況や貸与基準等を勘案し貸与してきたところである。

今後についても宿舍の確保に努めていきたいと考えている。

(4) 当部における仕事と子育てを両立出来る職場環境の整備について

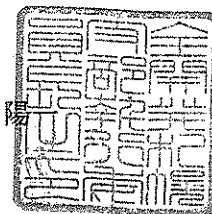
仕事と子育てを両立できる職場づくりについては、育児休暇制度等の諸制度の周知、休暇の取得の促進、超過勤務の縮減などの取組を実施をしているところである。

職場の管理者に対しては、日頃から職員とのコミュニケーションを図るなど、仕事と子育てを両立できる職場環境の整備に努めるよう、引き続き指導をしていきたい。

2011年 3月30日

北海道開発局
札幌開発建設部長 北村 匡 殿

全開発労働組合
札幌支部執行委員長 高久保 陽



2011年 統一要求書

北海道開発局に勤務する職員の勤務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. 「賃金は勤務条件の最たるもの」であることを十分認識し、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. 超過勤務縮減に向けて事業に必要な要員を確保すること。また、定員等の確保、当面する超過勤務縮減方策の検討にあたっては組合の意見を十分に聞き、別紙のとおり実施すること。
3. 2011年度の事業を執行するに当たり、各職場における「業務推進工程表」の基本的な考え方を十分説明するとともに、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十分説明すること。
4. 事務・事業の委託請負化に当たっては、組合の意見を十分に聞き、一方的には行わないこと。
5. 健康安全管理など勤務条件に十分留意し、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き、健康安全管理に十分留意した上で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、考え方を十分に説明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、単身赴任を強い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. 保健安全協議会を復活すること。当面、職員の意見等を聞く措置として、開発建設部及び課所において健康安全管理に関する会議等を設置し、健康安全管理計画等に職員の意見・要望を十分反映すること。
19. 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。
20. 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

21. 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。
22. 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. 基礎年金国庫負担割合2分の1を堅持するとともに、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。
23. 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。
24. 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。
25. 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。
26. 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。
27. 育児休業期間については有給とすること。
28. 公立産休明け保育所及び学童保育所を拡充すること。
29. 介護休暇・看護休暇・夏季休暇を拡充すること。
30. 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。
31. 新たな高齢雇用施策として、「定年延長」を早期に実現すること。

行政改革について

32. 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。
33. 国が進める地域主権政策（アクションプラン）に対して、以下のとおり進めること。
 - イ. 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、アクション

- ンプランに基づく安易な計画の策定をしないよう最大限努力すること。
- ロ. 地方への事務・権限の委譲や直轄道路・河川の移管による、安易な人員移管はしないこととし、職員の雇用と労働条件を十分に確保すること。

権利について

34. 民主的な公務員制度改革を実現し、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. 職場における労使の取り決めを守ること。

そ の 他

36. その他勤務条件に関わる要求や職場で発生した問題については、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、勤務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、健康管理や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は行わないこと。
- 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

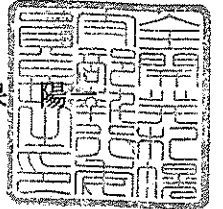
以上の要求改善については2011年4月1日から実施すること。また、新賃金については早期支払を行うこと。

2011年 3月30日

北海道開発局

札幌開発建設部長 北村 匡 殿

全開発労働組合
札幌支部執行委員長 高久保 陽



2011年春闘札幌支部職場要求書

下記要求項目は組合員の切実な要求であり、責職の誠意ある回答を求める。

1. 業務推進工程表を早急に作成し、特に以下のことに十分に留意し全職員に丁寧に説明すること。
 - (1) 人事異動の内示前に示すこと。
 - (2) 職員一人ひとりの事務分掌を明確に示すこと。
2. 本部庁舎を新築すること。当面以下の項目について改善すること。
 - (1) 庁舎内を適温・適湿にすること。
 - (2) 車庫前の安全対策を強化すること（ロードヒーティングの拡大等及び駐車場通路のロードヒーティング化）。
 - (3) 老朽化した部分の改修を行うこと。
3. 超過勤務の縮減に努めること。また、やむを得ず超過勤務を命じた場合は、全額超過勤務手当を支給すること（60h超の代休指定については、本人からの申し出があれば人事院規則に基づき割増で手当を支給すること）。
4. 宿舍について、入居希望者は全員入居できるようにすること。
5. メンタルヘルス対策等を強化すること。
 - (1) 長期休職者が速やかに復職出来るように努力すること。また、休職中の職員に対しても必要な情報提供等を行うこと。
 - (2) 長期休職者がいる課所の職員に負担が掛からないよう配慮すること。
 - (3) 新たな長期休職者を出さないよう課所長が責任を持って、職員の健康等に配慮すること。
6. 国土交通省特定事業主行動計画の主旨に鑑み「仕事と子育てを両立出来る職場環境の整備に努めること。
7. 特別健康診断の実施に当たっては、下記のことに留意すること。
 - (1) 超過勤務に係わる臨時の健康診断については、全員が受診できるように課所長が責任を持って努めること。
 - (2) 婦人科検診の実施に当たっては、実施計画を早期に示すと共に、希望者については全員受診させること。
8. 分会要求については、誠意をもって解決すること。