

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年7月13日(水) 10:00~10:57(57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)

梶本 洋之(札幌開発建設部次長)、渡辺 一寿(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 当部職員の健康安全管理について
- 2 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

(発言概要)

【議題1：当部職員の健康安全管理について】

○ 職員団体側から

- ・ 臨時の健康診断は、課所長が必要と判断した場合には受診させることができるようになっていたかと思う。職員団体としては、超過勤務時間の上限を意識している職員が現実において、正確な超過勤務時間が報告されていない状況があると思っている。そのような場合に、職員から報告される超過勤務時間のみに頼らず、逐一職員の健康状態に目配りを行い、課所長の判断で臨時の健康診断を受診させるといったことが必要である。
また、超過勤務に係る臨時の健康診断については、平成22年度実績で、対象職員は全て受診できたのか。平成23年度についても、4・5月は、超過勤務が多い状況にあったと把握しているので、対象職員が全て受診できるよう課所長が責任をもって取り組んでほしい。
- ・ 万が一、職員が過労で倒れた場合に、当局が超過勤務の実態を正確に把握していないとすれば、当局の責任は重大である。超過勤務については、何年間も同じ状況が続いており、職員の健康上の危険を伴うことから、健康管理と超過勤務の縮減を絡めたかたちで真摯に対応してほしい。
- ・ 婦人科検診の具体的な実施日程は決定したのか。また、希望者全員が受診できるようにしてほしいというのが、職員団体の従来からの主張であるが、平成23年度は希望者全員が受診できるように措置する努力をしているのか。
- ・ 保健安全協議会(以下、「保安協」という。)では、職員の意見を集約し、健康安全管理の方針をその場で決定し、その決定を受けて職場において検診等が行われてきたものと承知している。保安協が廃止されてからは、健康安全管理計画に職員の意見がどのように反映されているか見えてこない。

○ 当局側から

- ・ 臨時の健康診断については、一律に超過勤務時間のみが基準にはならないと思うので、職員が携わる業務の形態や個人差等を考慮して、課所長が必要と認めた場合には受診させる等適切に対応したい。また、平成22年度における超過勤務に係る臨時の健康診断は、対象職員は全て受診できており、平成23年度についても、対象職員が全て受診できるよう課所長を指導していきたい。
- ・ 職員の健康管理及び職場の超過勤務の実態を踏まえ、業務の円滑な進行管理を行うなど適切に対応していきたい。
- ・ 婦人科検診の具体的な日程はまだ決まっていないが、日程が決まり次第、速やかに職員へ周知したいと考えている。また、希望者全員が受診できるように努めたい。
- ・ 健康安全管理計画の作成に当たっては、課内会議等の場を活用するなど、広く職員の意見を聞き取ることとしたい。また、当該計画については、内容を十分に把握した上で課内会議等により職員へ説明するよう課所長を指導しているところであり、今後とも同様に指導していきたい。

【議題2：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】

○ 職員団体側から

- ・ 国土交通省特定事業主行動計画について、札幌開発建設部としては、この計画に基づいて具体的に何か取り組んでいるのか。
- ・ 計画には、年次休暇等の取得の推進や、取得率の目標といったことが掲げられているが、現実的には、超過勤務等を背景に、年次休暇や代休日の取得すらできないような状況にある。このような計画があり、目標も設定されている中で、札幌開発建設部としては、どのように対応していこうと考えているのか。
- ・ 札幌開発建設部における年次休暇の取得状況はどうなっているのか。また、男性職員の育児参加のための特別休暇の取得状況及び育児休業の実績はどうなっているのか。
- ・ 計画には、官署を異にする異動を命ずる場合に、子どもの養育が困難になる職員には、その状況に配慮するとされているが、当局は、子どもの養育が困難になる職員という解釈をどのように捉えているのか。

○ 当局側から

- ・ 当部においても、国土交通省特定事業主行動計画に基づき対応する必要があり、計画の取組については、各課所において実行できるよう課所長を指導しているところである。また、職員に対しても、育児に関連した様々な制度があることを周知していきたい。
- ・ 各職場で状況は違い、繁忙な職場では、なかなか休暇を取得できないという事情もあると考えるが、課所長に対しては、業務処理計画を勘案・調整し、業務の効率的な進行管理を図るなど、適切に対応するよう指導していきたい。
- ・ 平成22年実績では、年次休暇取得率（年間20日の年次休暇のうち職員1人当たりの取得日数割合）は73%であった。また、男性職員の育児参加のための特別休暇の実績は9名、育児休業の実績は1名であった。
- ・ 子どもの養育が困難になる職員については、各職員の状況をよく聴いた上で判断することになる。

※文責は札幌開発建設部当局（今後修正があり得る）