

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成22年10月21日(木) 11:00~11:40(40分)

(開催場所)

網走開発建設部3階第1会議室

(出席者)

当局側(網走開発建設部)

小笠原 章(網走開発建設部長)、大江 良彦(網走開発建設部次長)、
船木 淳悟(網走開発建設部次長)、松野 康夫(網走開発建設部次長)、
笠井 和宏(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合網走支部)

渡辺 克也(執行委員長)、峰村 正明(副執行委員長)、吉田 隆(書記長)、
加藤 健吾(執行委員)、笹原 正彦(執行委員)、法邑 修(執行委員)、
中村 和春(執行委員)

(議題)

- 1 当部におけるカウンセリングの着実な実施及び復職支援について
- 2 当部における超過勤務の縮減について

(挨拶)

○ 全北海道開発局労働組合網走支部執行委員長から

- ・ 本要求書の内容は我々にとって非常に重要な課題となっているので、しっかりと受け止めていただきたい。
- ・ 春に取り決めた「新たな交渉の枠組みの考え方」があるにもかかわらず、長い間交渉できなかったのは、どこにその要因があったのかという事も含め、残念な気持ちである。
- ・ 「新たな交渉の枠組みの考え方」については、十分に尊重し、双方の立場、組織を尊重しあえる関係を構築していくことが重要だと考えている。

○ 網走開発建設部長から

- ・ 「新たな交渉の枠組みの考え方」が合意されて以降、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、職員間のコミュニケーションが大切と考えており、風通しの良い

職場作りなど、良好な職場環境の構築に努めているが、とりわけメンタルヘルスを始めとした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く。

(交渉概要)

【議題1：当部におけるカウンセリングの着実な実施及び復職支援について】

○ 職員団体側から

- ・ 当部におけるメンタル性疾患の現状について把握されているかと思うが、どのような状況であるのか伺いたい。
- ・ ここ数年来のメンタル性疾患の増加や現状について、どのような考えか伺いたい。
- ・ メンタル性疾患については、隠れた罹患者が数多くいると考えている。そうした職員へのケアや対応について、どのような考えか伺いたい。
- ・ 心の病は誰でもかかりうる一般的な病気であると考えているが、課所長によってはその認識に温度差があると思われる。課所長にはもっと真剣に考え、勉強し、職場の状況をよく見ていただきたい。
- ・ 職場の有害なストレス要因の除去については、我々は、より多くの職員の声を聞きながら、様々な角度から検討していかなければならないと考えている。この点も含め、引き続き、課所長への指導をお願いしたい。

○ 当局側から

- ・ 当部では、心の不調を原因として療養する職員を複数抱える現状にあることを承知している。
- ・ 療養後に職場復帰してから症状の再発を繰り返す職員もいることから、メンタルヘルス対策は職員の健康安全に関する重要な問題であると認識している。
- ・ 人事院による「職員の心の健康づくりのための指針」において、職員の心の健康の保持増進については、職場の有害なストレス要因の除去等に努めることが必要とされており、当部としても同様に考えているところである。
- ・ 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課所長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く考えである。
- ・ 課所長には、目配り、気配りを徹底するよう指導してきたところではあるが、カウンセリング制度について職員により浸透するよう、職員に対しても周知していきたい。

【議題2：当部における超過勤務の縮減について】

○ 職員団体側から

- ・ 超過勤務は、有害なストレスの要因の一つでもあり、家庭生活にも影響する課題であると考えている。当部の超過勤務の状況について把握されているかと思うが、どのような状況であるのか伺いたい。また、昨年と比較し、どのような状況であるか伺いたい。
- ・ 超過勤務が少なくなることが望ましいという考えは我々と一致していると考えており、超過勤務の縮減に向けて努力していただきたいと考えている。しかし、超過勤務が多い状況が続く中、課所長の対応に対して憤りを感じている職員もいる。超過勤務状況に対し、職員と課所長が認識を一致し、課所長が超過勤務の縮減に真剣に取り組むよう、指導方法を検討していただきたい。
- ・ 職員が直接、上司に不平・不満を述べることは難しいと思うので、我々は組織的に超過勤務の縮減を求めている。事業執行の責任は当局にあると考えているので、このことをしっかり受け止め、課所長を指導していただきたい。
- ・ 超過勤務の縮減については長年の課題となっているが、我々職員側の意識も変えていく必要もあると考えている。我々と当局の意識の共通化が必要であると考えているので、これに即した課所長への指導をお願いしたい。なお、超過勤務手当の財源についてもしっかりと確保していただきたい。

○ 当局側から

- ・ 超過勤務の実態把握については、業務処理予定表などによる進行管理など、様々な方法で把握してきたところであるが、超過勤務により業務を処理せざるを得ない場合は、その予定時間、内容等を職員から事前に届出させ、課所長がその必要性や緊急性を判断し、併せて、業務の進行管理に係る指導を行った上で、超過勤務を命ずるよう課所長を指導しているところである。今年度の超過勤務の状況については、部全体として、昨年度の同時期と比較し、減少傾向にあるが、春に会計検査があったため、その時期は超過勤務が多い状況であった。
- ・ 個別には超過勤務が多い課所、減少している課所とばらつきがあるが、超過勤務が多い課所については、課所長に実態を聞き取り、色々な形で工夫しながら具体策を講じていくよう指導するとともに、対策については課所長と一緒に検討しているところである。
- ・ 超過勤務の縮減については、課所長会議、所長会議等あらゆる機会を通じて、繰り返し指導し、意識啓発に努めているところである。
- ・ 超過勤務の縮減については、一層の取組推進を図り、各課所の実情に即した実効

ある取組を進めるため、職場内ミーティングで職員の意見を聞くなど十分認識を共有した上で進めるよう指導しているところである。

※文責は網走開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

2010年10月21日

北海道開発局
網走開発建設部長 小笠原 章 殿

全開発労働組合網走支部
執行委員長 渡辺 克也

2010年 人事院勧告に関する要求書

私たちは春闘段階から公務員連絡会を通じ、賃金引き上げをはじめとした生活改善を求めてきましたが、人事院勧告期を迎えるにあたり、公務員連絡会の最低ぎりぎりとする要求事項を踏まえ、以下の要求をとりまとめました。

貴職におかれましては、これらの課題について理解され、誠意を持って早期の解決にあたられるよう要求します。

要 求 事 項

〈賃金要求について〉

1. 月例給与について

2010年度の給与改定に当たっては、公平・公正な官民比較に基づき、公務員労働者の月例給与の水準を維持するよう人事院に働きかけること。

2. 一時金について

一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、公務員労働者の生活を防衛するために必要な支給月数を確保するよう人事院に働きかけること。

3. 諸手当について

①民間の時間外労働手当等の精確な把握に基づいて、超過勤務手当の割増率を引き上げるとともに、1か月当たり60時間を超える超過勤務時間を算出する場合において日曜日等の超過勤務時間を算入するよう改めるよう人事院に働きかけること。

②諸手当の改善については、官民較差の見通しを踏まえ、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて勧告作業を進めるよう人事院に働きかけること。

4. 給与構造改革終了後の検討事項等について

①給与構造改革が本年度で終了したことを踏まえ、その進展状況について慎重な検証を行うこととし、地域別官民給与比較の方法、公表のあり方については、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、合意に基づいて進めるよう人事院に働きかけること。

②経過措置が段階的に解消することによって生じる制度改正原資の活用方法については、公務員連絡会と十分交渉・協議するよう人事院に働きかけること。

〈労働諸条件の改善について〉

1. 労働時間の短縮及び休暇について

①本府省における在庁時間削減の取り組み状況及び他律的業務を含む目安時間の設定、遵守状況を調査し、公務員連絡会にその結果を報告すること。それに基づき、厳格な勤務時間管理と実効性ある超過勤務縮減策を取りまとめ、直ちに実施するよう人事院に働きかけること。

②病気休暇制度や運用のあり方等の検討に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議、合意するよう人事院に働きかけること。

2. 男女平等の公務職場の実現について

①「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」の着実な実施に向けた指導、メンター制度の実効性確保に向けて必要な取り組みを行うよう人事院に働きかけること。

②育児休業及び育児のための短時間勤務について、数値目標を設定した男性取得の促進策を取りまとめるよう人事院に働きかけること。

3. 新たな高齢者雇用施策について

①新たな高齢者雇用施策については、65歳までの段階的定年延長を実現するための「意見の申出」を2010年中のできるだけ早期に行うこととし、勧告時に「制度の骨格」を報告するよう人事院に働きかけること。

②新たな施策の実施に関わる給与体系・水準のあり方を含め、具体的な施策の内容について、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて検討作業を進めるよう人事院に働きかけること。

4. 福利厚生施設について

メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していることから、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいた心の健康診断カウンセリングの着実な実施や復職支援施策の拡充・強化を図ること。

〈非常勤職員等の制度及び処遇改善について〉

1. 「非常勤職員給与ガイドライン」の実施状況を点検し、その遵守を徹底するよう人事院に働きかけること。
2. 日々雇用非常勤職員制度に代わる新たな仕組みをできるだけ早く実施するよう人事院に働きかけること。
3. 非常勤職員に育児休業及び介護休暇を適用するための「意見の申出」を行うよう人事院に働きかけること。
4. 非常勤職員制度の抜本的な改善に向けた検討に着手することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議しながら、作業を進めるよう人事院に働きかけること。

〈その他の事項について〉

公務職場に外国人の採用、障害者雇用を促進すること。そのために必要な職場環境の整備を行うこと。

以 上

交渉申入書

2010年10月12日

網走開発建設部長 殿

全開発労働組合網走支部
執行委員長 渡辺克也

以下のとおり交渉を申し入れるので応じられたい。

項 目	詳 細
交 渉 時 間	2010年10月21日(木) 午前・午後10時30分～
交 渉 場 所	貴殿指定の場所
交 渉 議 題	超過勤務の縮減について
交 渉 担 当 者	執行委員長 渡辺克也 副委員長 峰村正明 書記長 吉田隆 執行委員 加藤健吾 笹原正彦 藺幡憲二 中村和春 法邑修
そ の 他	時間調整等別途予備交渉をもちたい