

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成27年3月25日(水) 14:00~14:59(59分間)

(開催場所)

網走開発建設部 第1会議室

(出席者)

当局側(網走開発建設部)

山岡 敏彦(部長)、加藤 章(次長)、山口 敬太郎(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合網走支部)

峰村 正明(執行委員長)、笹原 正彦(副執行委員長)、法邑 修(書記長)、

吉田 隆(執行委員)、中村 潤一(執行委員)、木原 利彦(執行委員)

(議題)

- 1 当局における超過勤務の縮減について
- 2 当局職員の健康安全管理について
- 3 当局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)。

(発言概要)

【議題1 当局における超過勤務の縮減について】

(職員団体)今年度の当局における超過勤務の状況について聞きたい。

(当局)一ヶ月当たりの平均超過勤務時間は、昨年度の同時期と比較して、事務部門では減少、技術部門ではほぼ同程度であり、全体では減少傾向となっている。

(職員団体)昨年度より減少しているとのことであるが、超過勤務はまだ多い状況にある。当局として、どのような超過勤務縮減方策を講じていくのか。

(当局)できる限り超過勤務が少なくなるよう、業務配分の見直しや計画的な業務処理、平準化の徹底、外注化・支援業務の活用等の措置を講じていく考えである。

(職員団体)超過勤務の縮減には、管理者が職員の業務処理状況を把握し、進行管理を行っていくことが必要と考えるが、適切な進行管理が行われていないのではないのか。

(当局)超過勤務の縮減に向けて、職員と意思疎通を図り、具体的な指導や措置を講ずるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2 当局職員の健康安全管理について】

(職員団体)メンタル系疾患の発症を防ぐために、どのような対応をしているのか。

(当局)心の健康づくりについては、メンタルヘルス教育の実施やカウンセリング制度の活用、健康管理医による心の健康相談などにより、早期発見・早期対応に努めているところである。

(職員団体)メンタル系疾患から復職した職員のフォローアップを適切に行うよう求める。

(当局)日頃から職員とのコミュニケーションを図り、復職後の勤務状況や健康状態を把握して、適切なフォローアップに努めていく考えである。

- 【議題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】
- (職員団体) パワーハラスメントの防止には、管理者・職員双方において、パワーハラスメントに関する認識を共有することが重要なことから、管理者及び職員へ周知の徹底を求める。
- (当局) 当局としては、管理者・職員双方がパワーハラスメントに対する問題意識と共通の認識を持つことが重要と考えている。引き続き周知啓発を図り、意識の醸成に努めていく考えである。

文責は北海道開発局網走開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ (2015年統一要求)

平成27年3月25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、当局としては、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27年度の計画においては、昨年度に引き続き、心の健康づくり、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、公務上災害の防止の4つを重点に取り組むこととしている。

また、計画作成に際しては、広く職員の意見等を聴き、必要な措置を講じていくこととしている。

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充実を図り、メンタル系疾患の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. 当部におけるパワーハラスメントが行われぬ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、職場内の秩序を乱し、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。

この防止に当たっては、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。