

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年3月28日(木) 15:30~16:15(45分)

(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)

板倉 純(部長)、伊藤 博(次長)、吉田 進(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)、吉田 隆(副執行委員長)、法邑 修(書記長)、

中村 潤一(執行委員)、武田 晃(執行委員)、鳥海 昌彦(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
- 3 当部における超過勤務の縮減について

(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 当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) 慢性的な超過勤務により、心身共に疲労が蓄積されている職員もいる。職員の健康安全管理に対する当局の認識を確認したい。

(当局) 職務を遂行する上で、職員の健康安全管理は重要であると認識しており、業務の適切な進行管理を行うことなどにより、超過勤務の縮減に努めるとともに、職員の健康管理の徹底について、課所長へ引き続き指導していきたい。

(職員団体) メンタル系疾患が減る状況にない中、職場復帰に向けた受け入れ体制の確立を求める。

(当局) メンタル系疾患については、早期発見、早期治療が重要な役割を果たすと考えていることから、内部カウンセラーに対する講習やメンタルヘルス教育等により、管理者・職員双方に対して知識の習得や意識の啓発に努めているところである。また、職場復帰に当たっては、復帰後の職務遂行状況のフォローアップ等の目配り気配りを徹底するよう、引き続き課所長を指導していきたい。

【議題2 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) 当局におけるパワーハラスメント防止対策について聞きたい。

(当局) 管理者・職員の双方がパワーハラスメントに関する問題意識を共有できるようにするとともに、良好な職場環境づくりに努め、その防止を図っていく考えである。

【議題3 当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度における超過勤務の実態について聞きたい。

(当 局) 平成25年2月までの超過勤務の状況については、大雨、地震、豪雪などの災害対応等の突発的要因や、本局からの資料作成依頼などの他律的要因によるもののほか、業務の性質や時期など、様々な要因により、平均超過勤務時間数が、昨年度同時期より1割強の増加となっている。

当局としては、職場の超過勤務の実態等を踏まえ、それぞれの要因に即した縮減策を検討していくことが必要と考えており、業務運営の簡素・効率化に努めるなど、様々な対策をきめ細かく実施し、できる限り超過勤務が少なくなるよう努力しているところである。

(職員団体) 慢性的な超過勤務状況が続く中、定員削減が進められ、さらに超過勤務が増加するものと思われることから、課所長において職員に対する目配り気配りをしていただきたい。

(当 局) 災害対応のほか、業務の性質や時期などにより、超過勤務が避けられない場合もあるが、職員の意見も聞きながら対応策について検討し、職員に過度の負担がかからないよう、引き続き課所長を指導していきたい。

(職員団体) 土日に出勤しなければ仕事が終わらないことから、やむを得ず週休日に出勤している実態にある。業務の進行管理について、課所長への指導を求める。

(当 局) 健康管理にも密接に関係してくることから、業務の進行管理を適切に行うよう、引き続き課所長を指導していきたい。

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 (2013年春闘統一要求)

平成25年3月28日

1. 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25年度の計画においては、昨年度に引き続き、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、公務上災害の防止及び心の健康づくりの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いているところである。

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徹底を図り、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。

2. 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、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。

3. 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。