

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年9月2日(金) 13:00~14:00(60分間)

(開催場所)

旭川合同庁舎東館1階 旭川開発建設部 入札執行室

(出席者)

当局側(旭川開発建設部)

伊藤 丹(旭川開発建設部長)、村津 敏紀(旭川開発建設部次長)、

青山 茂樹(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合旭川支部)

岡田 朋博(執行委員長)、奥出 一之(副執行委員長)、原 和義(書記長)、

奥板 賢次(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 当部におけるメンタルヘルスに関する復職支援等の推進について
- 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

(要求書に対する回答)

要求書のうち、交渉議題として取り決めた3点について、次のとおり回答

- ・ 超過勤務の縮減については当部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。

当部としては、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、きめ細やかな業務の進行管理に努めるよう管理者を指導していく。

- ・ 職員の心身の健康の保持増進については、業務を円滑に遂行していく上で重要な事項である。

特に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心の健康に関する情報の提供などにより、職員の理解と知識を深めるとともに、ストレスチェックの実施やカウンセリング制度、健康管理医による心の健康相談の利用を図り、予防と早期発見、早期対応に努めていく考えである。

また、長期に渡って病気療養した職員については、人事院の受け入れ方針等を踏まえて作成された開発局の職場復帰支援策に沿って進めていきたいと考えている。

- ・ 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と考えている。

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非常に重要であり、各種の会議や研修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。

(交渉概要)

【議題：当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 昨年度と比較して、今年度の超過勤務の実態はどうなっているか。

(当 局) 平成28年4月から6月における当部の超過勤務の状況は、昨年度同時期に比べて減少している。

(職員団体) 月60時間を超えて超過勤務を行っている者の人数は、昨年度と比較してどうなっているか。

(当 局) 昨年度同時期と比較して、こちらも減少している。

(職員団体) 月60時間を超えている超過勤務の実態があるが、当局としてきちんと対策を行っているのか。

(当 局) 特定の職員に業務が偏らないように、業務量あるいは業務の困難度に応じた適切な業務配分に努めていくとともに、効率的な事務処理を図るよう管理者を指導している。

(職員団体) 業務は基本的に勤務時間内に処理するべきとされているが、現実には超過勤務をしなければ処理できない状況もあり、さらには今回の災害対応により優先的に処理しなければならない業務が発生し、今後益々超過勤務が増加すると考えている。

超過勤務を減らすためには、身近にいる管理者が目配り、業務配分などを見直していかなければならないのではないかと。

(当 局) 長時間に及ぶ超過勤務が継続することは、心身の健康にも害を及ぼすおそれがあることを十分認識し、配慮した上で、細かな業務の進行管理などを行うよう、管理者を指導しているところである。

年度途中においても、業務が特定の職員に偏らない対応を行うなど、管理者を指導していきたい。

【議題：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については、行っている本人が気がつかない場合が多く、周囲から見た時にパワーハラスメントとして疑われる場合もあると思うが、当局としてはどう考えるか。
- (当局) パワーハラスメントについては、上司から部下へという形だけではなく、同僚間の場合や部下から上司へ行われる場合もあり、どのような行為がパワーハラスメントに該当するかを認識するためにも、管理者、職員の双方へ情報を周知していくことが大事だと考えている。
- (職員団体) 受ける側の感じ方や人間関係による場合もあるが、職務上の地位を使って部下に行うパワーハラスメントはあってはならないことであり、そういうことが起こらないような職場にして欲しい。
- (当局) パワーハラスメントは、職場の活力を低下させる要因にもなることから、周知啓発の取組は今後も続けていくことが重要だと考えている。

※文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）