

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年3月19日(火) 16:00～16:59(59分)

(開催場所)

旭川開発建設部1階 入札執行室

(出席者)

当局側(旭川開発建設部)

鎌田 照章(旭川開発建設部長)、吉岡 輝彦(旭川開発建設部次長)、
上野 稔和(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)、
與板 賢次(執行委員)、遊佐 智泉(執行委員)、武島 浄一(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 当部における職員の健康安全管理について

(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2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ているが、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、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いるところである。
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配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。
- ・ 健康安全管理については、職員が業務を遂行する上で重要な問題であると認識している。
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とともに、安全教育及び救命救急講習を当部独自で実施することとしている。
また、計画作成に際しては、広く職員の声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。

パワーハラスメントの防止については、管理者・職員の双方に対し、パワーハラスメントに関する問題意識を十分に持たせ、職場から排除すべき具体的な行為がどのようなものであるかについて諸会議等の機会を捉え周知啓発を図っていききたい。

(交渉概要)

<議題1：当部における超過勤務の縮減について>

(職員団体) 平成24年度の超過勤務及び休日出勤の状況は、平成23年度と比べて、どのような実態か。

(当局) 部全体の平成24年4月から平成25年1月までの超過勤務の状況は、平成23年度の同時期と比較して約8%減少している。

また、週休日・休日の出勤状況については、平成23年度の同時期と比較して約0.3%減少している。

(職員団体) 部門毎の状況及び超過勤務が増えた部門の要因は何か。

(当局) 事務部門33%減、河川部門6%減、道路部門7%減、農業部門14%増であり、農業部門の主な増加要因は、新規着工地区に係る対応や予備費、補正予算に伴う発注事務処理等である。

(職員団体) 超過勤務が特に多い課所や、特定の職員、係・スタッフに業務が集中している課所に対しては、当局としてより具体的な方策を示し、超過勤務の縮減に努めるべきである。当局は、超過勤務を縮減するためにどのような取り組みをしているのか。

(当局) 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が、業務の必要性、緊急性や健康状態を考慮し、職員の健康を害しないよう配慮して命令しているところである。

また、当局としては、業務の再配分、業務のきめ細かな進行管理、業務の簡素・効率化、応援体制の検討などにより、特定の職員に業務が集中しないよう努めているところである。このほか、超過勤務や週休日・休日出勤の事前申し出・事後確認、定時退庁の励行、会議時間の短縮・効率化など、超過勤務が縮減されるよう、様々な取り組みを実施しており、今後も、管理者をより一層指導していききたい。

(職員団体) 職員が仕事をやりやすい環境づくりも大切である。業務を効率的に処理し、超過勤務を縮減するために、課所長はもっと職員の声を聞き、職場内のコミュニケーションを図りつつ、目配り等を行うべきである。

(当局) 各課所においては、効果のあった超過勤務縮減方策について職員と意見交換するなど、職員の声も聞きながら、取り組んでいるところである。

今後とも、職員の声について、取り入れられるものは、取り入れて効率的な業務の執行を行うよう管理者を指導していききたい。

<議題2：当部における職員の健康安全管理について>

(職員団体) 慢性的な超過勤務が続けば、メンタル系疾患の拡大や病気休職者による業務への影響と他の職員への負担増が問題となる。

休職者等がでないよう、課所長はしっかりと事前把握を行い、適切な対策を講じるべきであり、健康状態をよく確認した上で超過勤務を命令するべきである。

(当局) 超過勤務の命令に当たっては、業務の必要性、緊急性や、職員の健康状態を考慮し、職員の健康を害しないよう配慮しているところである。

職員の健康管理については、メンタル面も含めて十分に目配り、気配りするよう、引き続き管理者への指導の徹底を図っていきたい。また、超過勤務に係る臨時の健康診断についても、受診指導の徹底を図り、職員の健康管理に万全を期していきたい。

(職員団体) 長期休職から復職する職員には、復職後の担当業務、体調管理のほか、職場内での受入体制など、しっかりとフォローアップが重要であると考えるが、当局としてどのように考えているのか。

(当局) 職員の職場復帰に当たっては、所属長や各職場の健康管理主任者は、本人、家族、主治医、健康管理医と連携を図りながら、復帰時期の調整、担当業務、復帰後の職務遂行状況のフォローアップ等について留意して対応するよう管理者を指導しているところであり、引き続き指導していきたい。

今後、長期病気休職者の職場復帰については、特に健康管理医との連絡強化を図り、復帰に際しては、「試し出勤」などの人事院の指針に沿った職場復帰支援策を進めていきたい。

文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）