

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成29年3月23日(木) 14:00~15:00(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)、
野崎 央(総務課長補佐)

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)、與板 賢次(書記長)、
原 和義(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
- 3 当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 当部における育児休業等を取得しやす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4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。
- ・ 職員の健康安全管理について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29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るほか、心理的な負担の程度を把握するための検査を実施し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。

- ・ ハラスメントが行われない職場環境の整備については、ハラスメント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ほか、職場内の秩序を乱し職場の活力低下を招く要因となるなど職場環境が害される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、各種会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図るなどして良好な職場環境づくりに努めていく考えである。
- ・ 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備については、職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことは当局としても重要であると考えている。

当局においては「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」に基づき、男女問わず職員が責任と誇りをもって生き生きと働けるような環境づくりを目指し取組を推進しているところであり、育児休業をはじめとする各種両立支援制度について管理者に対し各種会議、研修等の場でワークライフバランスの意義を含め周知しているほか、管理者、職員の双方に対しては制度の内容、意識啓発リーフレット等をイントラネットへ掲載し周知しているところである。

また、各職場の管理者に対しては、関係職員へ適時、適切に両立支援制度の情報提供を行うとともに、休業者等に係る業務の処理方を早期に検討するなど制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう引き続き指導していく考えである。

(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) 今年度の超過勤務の実態は、昨年度と比較してどうなっているか。

(当局) 平成29年2月までの超過勤務の状況は、昨年度同時期と比較して、事務部門は若干の減、技術分門は増となっており、全体では増加している。

(職員団体) 定時退庁日における定時退庁率はどうなっているか。

(当局) 平成29年2月末までの定時退庁日における定時退庁率は、昨年度の同時期と比較して若干低下している。

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

(当局) 平成29年2月までの人数は、昨年度の同時期と比較して増加している。

(職員団体) 超過勤務が増加した要因は何か。

(当局) 超過勤務の要因は様々考えられるが、昨年8月以降の台風による大雨災

害対応が大きな要因になっている。

(職員団体) 超過勤務を縮減するための具体的な対策を指示しているのか。

(当局) 超過勤務によって業務を処理せざるを得ない場合は、予定時間や業務内容について事前に管理者が職員と打合せを行い、業務の進捗状況を把握して、必要性や緊急性を判断した上で超過勤務を命ずることが原則であると考えている。

また、超過勤務が多い課所については、超過勤務の要因を定期的に分析し、要因に応じた縮減方策及びフォローアップを適切に実施するよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 災害対応については突発的な業務として行わざるを得ないし、全国的に災害が発生した場合は TEC-FORCE など派遣されることになる。

通常業務による超過勤務を縮減し、災害時にも迅速に対応出来る組織を作っていかなければ、超過勤務が増加することになるが、当局の考えを聞きたい。

(当局) 超過勤務が多い課所については、職員の健康管理に十分配慮するほか、業務の処理に関し管理者と職員が職場全体の中で話し合い、業務の簡素化などの意見を聞きながら進めていくよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題：当部における職員の健康安全管理について】

(職員団体) 人事異動の時期にメンタル系疾患を発症する職員が増える傾向にある。療養のため休職することになれば、他の職員の負担が増えて超過勤務の増加に繋がる。管理者として事前の目配りなどに配慮してもらいたい。

(当局) 引き続き適切に管理者を指導していきたい。

【議題：当部における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) 当部において、パワーハラスメントを受けた者がいると聞いているが、当局は把握しているか。

(当局) 職員から相談を受けたことはないが、ハラスメントについては管理者、職員双方において、具体的な行為に関する認識を共有することが非常に大事だと考えている。また、人格の侵害や職場環境の悪化にも繋がることから、今後とも各種会議や研修等において、周知啓発を図り良好な職場環境づくりに努めていきたい。

※文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）