

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年6月4日(火) 16:00~17:00(60分)

(開催場所)

函館開発建設部2階会議室

(出席者)

当局側(函館開発建設部)

高橋 敏彦(函館開発建設部長)、寺島 浩(函館開発建設部次長)
樺澤 孝人(函館開発建設部次長)、岸 哲也(函館開発建設部次長)
北野 恵一(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合函館支部)

佐藤 豪(執行委員長)、山口 聖恵(副執行委員長)、花巻 俊平(書記長)、
千葉 誠(執行委員)、佐藤 明(執行委員)、吉田 勝則(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管理について
- 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、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年度の超過勤務の実態について確認したい。

(当局) 平成24年度における超過勤務の実態については、事務部門・技術部門ともに平成23年度と比較し、若干増加したところである。

(職員団体) 超過勤務が増加した要因は何か。

(当局) 平成24年度は当部事業予算が平成23年度より増加したこと、また、4月の後志利別川の斜面崩落、5月の大雨などの災害対応、11月以降の予備費、補正予算対応などが主な要因である。

(職員団体) 1か月の超過勤務が60時間を超過しているにも関わらず、60時間未満で報告している者がいるという実態はないか。

(当局) 超過勤務を命じる際は、事前に職員が所属長に見込み時間数を報告し、それを基に所属長が業務の必要性や職員の健康状態等を勘案し命じている。また、所属長による事後確認も徹底し、適正な勤務時間管理に努めているところであり、そのような実態は把握していない。

(職員団体) 定時退庁の徹底と休日出勤をさせない指導の徹底を更にお願したい。

(当局) 定時退庁日における定時退庁の励行、また、災害等緊急やむを得ない場合を除き、少なくとも日曜日には勤務を行わせないように、引き続き、所属長への指導を図って参りたい。

(職員団体) 超過勤務の縮減にあたって、スタッフ制のメリットをどのように活かしているのか。

(当局) 業務量や業務の難易度に応じた各スタッフへの適正な業務配分に努めると

ともに、業務の繁閑に応じた機動的な業務処理体制の構築により、効率的な業務処理を図っているところである。

【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) 平成24年度の一般定期健康診断、特別定期健康診断、超過勤務に係る臨時の健康診断のそれぞれの受診率を確認したい。
- (当局) 一般定期健康診断及び特別定期健康診断の受診率は、ともに100%、超過勤務に係る臨時の健康診断は、91.7%となっている。
- (職員団体) メンタル系疾患により休職中の職員の業務処理に当たっては、特定の職員に過度の負担がかからないよう配慮してもらいたい。
- (当局) 各々の職場の実情に応じて、業務の再配分などの措置を講じ、特定の職員に過度の負担がかからないよう配慮していきたい。

【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対策について、積極的に進めてもらいたい。
- (当局) 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。

※文責は函館開発建設部当局（今後修正があり得る。）

交渉議題に係る回答メモ

平成25年6月4日

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。

当部における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、当部としては、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、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。

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、諸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。