

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年3月27日(木) 18:00~18:58(58分間)

(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)

渋谷 元(函館開発建設部長)、寺島 浩(函館開発建設部次長)

米津 仁司(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)、佐藤 明(副執行委員長)、山口 聖恵(書記長)、

千葉 誠(執行委員)、松田 崇志(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 当部職員の健康安全管理について
- 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25年度の超過勤務の状況について確認したい。

(当局) 平成26年1月末までの超過勤務については、平成24年度と比較して、ほぼ横ばいで推移している。

(職員団体) 道路部門の超過勤務が多かった要因について聞きたい。

(当局) 主な要因としては、補正予算への対応のほか、8月の低気圧接近に伴う通行止対応、冬季の暴風雪対応などの災害対応である。

(職員団体) 係長級職員の超過勤務時間が多い状況にあり、特定の職員に業務が集中しないよう管理者を指導してほしい。

(当局) 業務の平準化を図り、特定の職員に業務が集中しないよう管理者を指導していきたい。

【議題2：当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) 職員に自操運転を命ずる場合には、健康状態の確認など安全管理を徹底するとともに、事故発生時の対応をしっかりと周知してほしい。

(当局) 運転命令者は、職員の健康状態、前日の超過勤務時間、呼気中のアルコール濃度を確認し、用務先までの道路状況等を確認した上で、安全な運転に支障が無いと認められる場合に限り自操運転を命じることとしており、引き続き、運転命令者への指導を徹底していきたい。

また、事故発生時の対応については、安全運転講習会を開催するなどにより、運転命令者、職員への周知に努めていきたい。

【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は、職場でのコミュニケーションの不足、信頼関係の希薄が要因のひとつと考えられ、風通しの良い職場づくりがパワーハラスメントの防止に繋がると考える。今後も職場環境の整備に努めてほしい。
- (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、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。

※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26年3月27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。

当部職員の健康管理について

健康管理は、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26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、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。