

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和2年3月23日(月) 13:09~14:08(59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)

樺澤 孝人(函館開発建設部長)、高薄 一敏(函館開発建設部次長)、
長野 浩治(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(書記長)、東出 晶夫(執行委員)

(議題)

(2020年統一要求書)

- ・ 当部における超過勤務の縮減について
- ・ 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、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)

(職員団体)

今年度から月間及び年間の超過勤務時間に上限が設けられたが、当部では上限を超えて超過勤務を命じた実態はあるのかお聞きしたい。

(当局)

令和2年2月末時点で、上限時間の特例を適用し、上限を超えて超過勤務を命じた職員がいるが、月45時間・年360時間を超えて超過勤務を行った人数は昨年同時期と比較して減少している。

(職員団体)

上限時間の特例の適用に関し、当局はどのような考え方で通知を発出しているのか。

(当局)

業務は、正規の勤務時間内で終わらせることが基本であり、出来る限り超過勤務を少なくするよう努力している。しかし、限られた期間内で迅速な対応が求められる重要な業務と判断される場合については、上限時間の特例を適用している。

(職員団体)

超過勤務を縮減するためどのような対策を講じ、管理者を指導しているのか聞きたい。

(当 局)

超過勤務を縮減するため、特定の職員に業務が集中することのないよう、業務配分の見直しや応援体制の整備、計画的な業務処理、業務の平準化の徹底、業務の手戻り防止、支援業務等の活動などの措置を講じるよう、機会があるごとに管理者を指導している。

(職員団体)

健康安全管理について、職員が安心して働ける職場を作るためには、インフルエンザやコロナウィルス対策を行っていくことが、必要と考えるが、当局としては対策をどう考えているのか。

(当 局)

新型コロナウィルス等の対策については、まずは感染者を出さないことが非常に大切であり、もし感染者が出た場合でも、感染を拡大させないことが重要だと考えている。

特に新型コロナウィルスの感染拡大防止については、政府を挙げて取組が進められているところであり、当局としても危機感を持って対策に取り組んでいる。

これまで、行事やイベント会義等の開催見直しや、公共交通機関における通勤時の混雑時間帯を避けるための時差出勤、感染拡大防止のための在宅勤務を開始するなどの対策を行っており、引き続き感染拡大防止に向けた努力を続けていきたいと考えている

※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

令和2年3月23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、職員のワークライフバランスを実現する上で、重要な課題であり、引き続き、職員の意識改革を含む働き方改革に取り組む必要があると考えている。

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。

当局としては、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、フレックスタイムなど効率的な働き方の促進等により、超過勤務の縮減に努めているところである。

また、超過勤務を行う場合には、人事院規則等に定められた上限時間を踏まえるとともに、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、この点に十分留意するとともに、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。

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。

令和2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、職員の新型コロナウイルス感染を防止するため、必要な対策に取り組んでいく考えである。

なお、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。

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（ストレスチェック）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。