

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成22年10月27日(水) 13:00~13:38(38分)

(開催場所)

帯広開発建設部2階第1号会議室

(出席者)

当局側(帯広開発建設部)

鎌田 貢次(帯広開発建設部長)、片倉 豊(帯広開発建設部次長)、

富田 玲子(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合帯広支部)

安田 宗一(執行委員長)、小川 英人(書記長)、村上 敏博(執行委員)

(議題)

- 1 当部におけるカウンセリングの着実な実施及び復職支援について
- 2 当部における障害者雇用の促進のために必要な職場環境整備について
- 3 当部における庁舎の改善について

(交渉概要)

【議題1：当部におけるカウンセリングの着実な実施及び復職支援について】

○職員団体側から

- ・当部において、メンタルヘルス疾患の職員が数名いると確認しているが、これらの実態を受けて、当局としてこれまでどのような対策を行ってきたか、また、今後改善を図るために考えている将来展望等があれば聞きたい。
- ・メンタルヘルス疾患の職員の復職支援について、当局としての基本的な考え方を聞きたい。
- ・本部から離れた事務所等の職員が外部カウンセリングを受けたい場合や本部へ出向いて受けるのが難しい場合に、各現場でカウンセリングが受けられるような体制は取れないのか伺いたい。また、現場で直接カウンセラーと会って面談できる機会を増やして欲しいので、外部カウンセラーの増員を望む。
- ・カウンセリング制度がもっと身近に利用できるような配慮等を求めると同時に、今後も目配り・気配りを願います。また、カウンセリングの着実な実施とメンタルヘルス疾患の職員が復職した際の周りからの支援も併せて求める。

○当局側から

- ・メンタルヘルス疾患の予防の観点から、平成15年度から内部カウンセラー、平成17年度から外部カウンセラーを設置し、平成19年度よりストレスへの対処を目的としたセルフケアの指導を外部カウンセリングの業務に加えたところである。

特にメンタルヘルス対策については、心の不調を原因として療養する職員がいることから、職員の勤務状況及び健康状態の把握、カウンセリング制度の活用等に努めるよう課所長を指導してるところであり、今後に向けても、職場におけるストレス要因の軽減・除去及び勤務環境の向上を図り、心の不調を原因とした疾病の防止に努めていきたいと考えている。

- ・心の不調を理由に長期間職場を離れていた職員の円滑な職場復帰については、管理監督者向けの「職場復帰対応マニュアル」に基づいて課所長を指導している。

加えて、心の不調を原因とした疾病は、その症状や職場、家庭の事情等によって同じケースはないことから、職員の職場復帰に当たっては、課所長が、本人、家族、職場（上司、同僚）、医師（主治医、健康管理医）などと連携を図りながら、職場の復帰の時期、復帰後の業務への配慮、フォローアップなどについて対応するよう指導しているところである。

- ・外部カウンセリングは月2回実施しており、カウンセリングを希望する職員本人が直接申し込むこととなっている。

また、今年度は5月に広尾道路事務所、9月に鹿追地域農業開発事業所で巡回カウンセリングを行っているが、電話でのカウンセリング相談も可能であり、毎月、カウンセリング日程と合わせて利用方法を職員へ周知している。

- ・職員がカウンセリングを受けやすい環境作りについては、できる限り現場の要望も配慮し、課所長に対して指導していく考えである。

【議題2：当部における障害者雇用の促進のために必要な職場環境整備について】

○職員団体側から

- ・現在、当部においては、体に不自由のある者は見受けられないが、新規採用もしくは他部局からの異動等により、今後障害者が入ってくることがあった場合、当部として受け入れる体制が整っているのか、また、障害者を受け入れるにあたって改善を図るべき箇所や問題点等を把握しているのか聞きたい。

- ・現在、本部庁舎においては、障害者駐車場・スロープが設置されているのが、庁舎東側玄関のみである。車椅子の者にとっては、いろいろな不便が生じることとなる。その他にも、障害者雇用促進のための施設が必要であると認識している。

今後、何かのきっかけで障害を抱えてしまった職員が出た場合に、安心して働ける職場環境作りが求められると思っている。必要な施設を要望すると同時に、こういう思いをしっかりと受け止めていただきたい。

○当局側から

- ・当部本部庁舎には、旧庁舎東側玄関前に障害者用スロープがあり、その障害者用スロープに隣接して障害者用駐車場を設置している。今後も必要な職場環境の整備が図

られていくように、またより良い職場環境作りに努めていく。

- ・職場環境の整備については、引き続き努めていく考えであり、予算等を勘案しながら検討していきたい。

【議題3：当部における庁舎の改善について】

○職員団体側から

- ・本部庁舎の空調設備のうち特に冬期間の暖房については、これまでも再三にわたり改善の要望を行ってきたところであるが、既存の暖房システムでは庁舎内の執務室によって寒暖の差が激しい。当局としてその辺りをきちんと認識しているのか、また、その寒暖差をどのように改善していくのか、方策があれば聞かせて欲しい。
 - ・勤務時間終了後に、寒い中で仕事をしている職員もいるので、時間外の暖房も含め、執務室の適温管理がなされ、健康で安心安全な職場環境とするために、抜本的な部分で何か方策があれば聞かせて欲しい。
 - ・過去にも防寒対策として、経理・契約課の窓カーテン設置や、寒気を遮断するために通路にガラス戸を設置したことは、効果があったと思うが、今後も改善が必要と思われる箇所があれば、同様に実施してもらいたい。また、窓カーテン設置後の効果については、早急に検証結果を出した上で、今後の方向性を示してもらいたい。
- 庁舎の改善対策に費用が掛かるのは理解しているので、急に抜本的な改善は厳しいと思うが、職場の声を聴いて、できることから当局の努力を求める。

○当局側から

- ・本部庁舎は、建物が古く、すきま風が入ることによって極端に寒いところがあり、ほとんどの執務室が完全に仕切られていないため、廊下や玄関等の共用部分からの空気が入り込んでしまうことも室温が安定しない要因の一つとなっている。さらに、現在稼働しているボイラーは、庁舎建設当時から使用しているもので性能があまり高いものではないことから、温度を一定に保つ機能がなく、各フロアへ通気できるまでにかかなりの時間を要しているのが現状であるが、冬期間の暖房については、常に室温に注意し、できる限り最適な温度が保たれるよう努めていきたい。
- ・勤務時間外であっても、22時まで暖房を入れるのは可能である。また、22時以降も必要があれば、暖房を入れることは可能である。
- ・平成20年度に防寒対策として設置した、経理・契約課の窓カーテンの効果については、現在検証中である。今後もより良い職場環境整備に努めていく考えである。

※文責は帯広開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

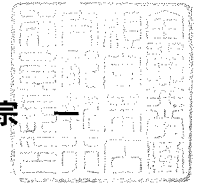
2010年10月27日

帯広開発建設部長

鎌田貢次 殿

全開発労働組合帯広支部

執行委員長 安田 宗 一



2010年 人事院勧告に関する要求書

私たちは春闘段階から公務員連絡会を通じ、賃金引き上げをはじめとした生活改善を求めてきましたが、人事院勧告期を迎えるにあたり、公務員連絡会の最低ぎりぎりとする要求事項を踏まえ、以下の要求をとりまとめました。

貴職におかれましては、これらの課題について理解され、誠意を持って早期の解決にあたられるよう要求します。

要 求 事 項

〈賃金要求について〉

1. 月例給与について

2010年度の給与改定に当たっては、公平・公正な官民比較に基づき、公務員労働者の月例給与の水準を維持するよう人事院に働きかけること。

2. 一時金について

一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、公務員労働者の生活を防衛するために必要な支給月数を確保するよう人事院に働きかけること。

3. 諸手当について

①民間の時間外労働手当等の精確な把握に基づいて、超過勤務手当の割増率を引き上げるとともに、1か月当たり60時間を超える超過勤務時間を算出する場合において日曜日等の超過勤務時間を算入するよう改めるよう人事院に働きかけること。

②諸手当の改善については、官民較差の見通しを踏まえ、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて勧告作業を進めるよう人事院に働きかけること。

4. 給与構造改革終了後の検討事項等について

①給与構造改革が本年度で終了したことを踏まえ、その進展状況について慎重な検証を行うこととし、地域別官民給与比較の方法、公表のあり方については、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、合意に基づいて進めるよう人事院に働きかけること。

②経過措置が段階的に解消することによって生じる制度改正原資の活用方法については、公務員連絡会と十分交渉・協議するよう人事院に働きかけること。

〈労働諸条件の改善について〉

1. 労働時間の短縮及び休暇について

①本府省における在庁時間削減の取り組み状況及び他律的業務を含む目安時間の設定、遵守状況を調査し、公務員連絡会にその結果を報告すること。それに基づき、厳格な勤務時間管

理と実効性ある超過勤務縮減策を取りまとめ、直ちに実施するよう人事院に働きかけること。
②病気休暇制度や運用のあり方等の検討に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議、合意するよう人事院に働きかけること。

2. 男女平等の公務職場の実現について

- ①「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」の着実な実施に向けた指導、メンター制度の実効性確保に向けて必要な取り組みを行うよう人事院に働きかけること。
- ②育児休業及び育児のための短時間勤務について、数値目標を設定した男性取得の促進策を取りまとめるよう人事院に働きかけること。

3. 新たな高齢者雇用施策について

- ①新たな高齢者雇用施策については、65歳までの段階的定年延長を実現するための「意見の申出」を2010年中のできるだけ早期に行うこととし、勧告時に「制度の骨格」を報告するよう人事院に働きかけること。
- ②新たな施策の実施に関わる給与体系・水準のあり方を含め、具体的な施策の内容について、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて検討作業を進めるよう人事院に働きかけること。

4. 福利厚生施設について

メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していることから、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいた心の健康診断カウンセリングの着実な実施や復職支援施策の拡充・強化を図ること。

〈非常勤職員等の制度及び処遇改善について〉

- 1. 「非常勤職員給与ガイドライン」の実施状況を点検し、その遵守を徹底するよう人事院に働きかけること。
- 2. 日々雇用非常勤職員制度に代わる新たな仕組みをできるだけ早く実施するよう人事院に働きかけること。
- 3. 非常勤職員に育児休業及び介護休暇を適用するための「意見の申出」を行うよう人事院に働きかけること。
- 4. 非常勤職員制度の抜本的な改善に向けた検討に着手することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議しながら、作業を進めるよう人事院に働きかけること。

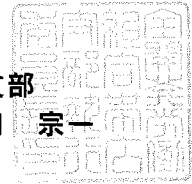
〈その他の事項について〉

公務職場に外国人の採用、障害者雇用を促進すること。そのために必要な職場環境の整備を行うこと。

2010年10月27日

帯広開発建設部長
鎌 田 貢 次 殿

全開発労働組合帯広支部
執行委員長 安田 宗一



2011年度勤務条件改善に関する要求書

北海道開発局に勤務する私たちは、定員削減によって厳しい定員配置の状況にありつつも、膨大な事業量消化のため、劣悪な労働条件のもと開発事業推進に日夜努めています。

つきましては、2011年度予算概算要求期にあたり、定員をはじめ、組織、級別定数、施設・機械等、職員の勤務条件を改善するための事項について、以下のとおり要求をとりまとめましたので、貴職におかれては、組合の意見を十分に聴くとともに職場実態を十分把握し、勤務条件の改善の努力をされるよう要求します。

要 求 事 項

1. 職員の超過勤務等勤務条件を改善するため、必要な定員を確保すること。(別紙様式1)
なお、当面、新たな定員削減の実施にあたっては、組合の意見を十分に聴き、一方的に実施しないこと。
2. 希望する職員全員の再任用が図られるよう努力すること。
3. 職場の要員不足を解消するため、必要な非常勤職員を雇用すること。
4. 職員の勤務条件のひとつである処遇を改善するため、以下の組織(機構)関係について改善すること。
 - ①組織の統廃合の実施にあたっては、組合の意見を十分に聴き、意見一致しないものは一方的に実施しないこと。
 - ②級別標準職務表上、北海道開発局の位置付けを上位に格付けすること。
 - ③事業に必要な課・係(事業所等含む)を新設すること。(別紙様式4)
 - ④スタッフ制を拡大すること。
 - ⑤部局企画官等を新增設すること。
 - ⑥部局専門官・開発専門職等を拡大すること。
 - ⑦主任枠を拡大すること。
5. 職員の勤務条件のひとつである処遇を改善するため、以下の級別定数関係について改善すること。
 - ①行(一)関係
 - イ. 部局課長補佐・専門官の5級枠を拡大すること。
 - ロ. 係長の4級枠を拡大すること。
 - ハ. 主任・開発専門職の3級枠を拡大すること。

②行(二)関係

イ. 現行標準職務表・資格基準表を改善し、部下数制限を撤廃すること。また、一定の号俸・経験年数に達した者は全て上位級に昇格させること。

③準職員関係

イ. 3級昇格について、発令年齢を引き下げるとともに、必要な定数を確保すること。

6. 職員の勤務条件を改善するため、別紙の庁舎・宿舍等について改善すること。

①増 改 築 (別紙様式3)

7. 職員の勤務条件を改善するため、別紙の建設機械・船舶等について改善すること。

建設機械・船舶等の増強・更新を行うこと。(別紙様式2)

8. 職員の健康・安全に関わる特別健康診断経費等について改善すること。

①人事院規則10-4第20条及び人事院規則10-5第26条の規定に基づく特別健康診断の完全実施に必要な経費(定員職員及び非常勤職員分)を確保すること。

②人事院規則10-4の規定に基づく職員の身体生命の安全保持のための対策強化に必要な経費(定員職員及び非常勤職員分)を確保すること。

9. 職員の勤務条件改善のため、特殊勤務手当について改善すること。

①新 設 (別紙様式4)

②適用範囲拡大 (別紙様式4)

③既適用手当の増額等 (別紙様式5)

10. 職員の勤務条件改善のため、その他の手当について改善すること。

既適用手当の増額等 (別紙様式5)

11. 職員の超過勤務等勤務条件改善のため、工事諸費等予算について増額すること。

12. 独立行政法人土木研究所寒地土木研究所について

①寒地土木研究所に勤務する職員の労働条件が、北海道開発局の職員と同等に確保されるよう、指導すること。

②北海道開発事業推進に必要な寒地土木研究所の研究と、そのための円滑な研究体制が維持されるよう業務及び運営費交付金を確保すること。

以 上

支部名 帶広支部

[illegible]

(様式2) 機械・船舶等要求調書

支部名 帶広支部

[illegible]

(様式3) 施設改善要求調書 (区分) 官庁営繕

支部名 帯広支部

課 所	改善区分	要 求 内 容	要 求 額	要 求 理 由	要求区分		備 考
					新規	継続	
本部庁舎	改修	空調設備の改修		執務室環境の改善（温度管理）		○	

(様式4) 組織（機構）要求調書

支部名 帯広支部

現 行	要 求	要 求 理 由	備 考
公物管理課	○上席管理専門官（農業スタッフ）	上席管理専門官は、事務2名、技術1名が配置されているが、農業スタッフには配置されていないことから、体制強化のため、設置を要望する。	
治水課	○企画係の新設	河川計画係で行っている庶務的な伝達・総括的な業務量が膨大で、本来の計画業務を圧迫しているため、専門に担当する企画係の設置を要望する。	
鹿追地域農業開発事業所	○調整係の新設	事業量増大に伴う体制強化のため、設置を要望する。	

(様式5) 特殊勤務手当等要求調書

支部名 帯広支部

手 当 の 名 称	要 求 区 分	要 求 理 由	対 象 課 所	備 考
用地交渉手当 (用地分会)	増額及び適用範囲の緩和	3回目からではなく1回目から支給すべき	当該業務に従事する職員	
占用交渉手当	新設	道路占用では、占用申請だけに限らず、不法占用対象者への対応や、占用料金不払いなどの督促に出ることが多く、その事案によっては、用地取得時からのトラブルが続いているケースもあり、精神的苦痛が伴う。	管理担当職員で占用関係事務に従事する職員	
肥培かんがい手当	新設	肥培かんがいの営農推進指導時及び肥培かんがい施設工事にかかる施設の試験、農家への指導時に、身体に糞尿を直接被ったり、一定の期間、悪臭の中で過ごさなければならず、担当者が著しく不快な思いをしている。	当該業務に従事する職員	