

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成22年8月9日(月) 16:01~16:58(57分)

(開催場所)

帯広開発建設部1階第3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)、松山 憲夫(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)、武田 敦(副執行委員長)、

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

(挨拶)

○ 全北海道開発局労働組合帯広支部執行委員長から

- ・ 本要求書は、本年度事業を進めていく上で、我々職員団体の仲間が取りまとめた要求内容となっているので、よろしくお願いしたい。
- ・ 議題については、これまでの予備交渉により一定の整理が図られたが、3月時点で交渉の申し入れをしていたのにも関わらず、残念ながら要求書を受けてもらえなかったことは、いかがなものかと考えている。
- ・ 我々としては、交渉に係る厳しい制約やルールに基づいて交渉を行っていくつもりであったが、これまで時間がかかったことは大変残念である。

○ 帯広開発建設部長から

- ・ 「新たな交渉の枠組みの考え方」が合意されて以降、初めての交渉であり、今後に向けて新たなスタートを切ることとなった。
- ・ この間、労使双方がお互いに苦労してここまでたどり着いたが、新たな交渉の枠組みを取り決めるに至った経緯を十分に踏まえ、この新たなルールに則った健全な労使関係の構築に努めていく所存である。
- ・ 当部としては、職員とコミュニケーションを取りながら、良好な職場関係の構築に努めているが、とりわけ職員の健康管理及び超過勤務の縮減は重要であると考えており、今後とも、勤務状況及び健康状態の把握に努めるなど、その徹底について課所長を指導していく。

- ・ 国民、道民の皆様の期待に応えるべく、北海道開発行政を一層推進し、信頼を確固たるものにしていきたいと考えているので、引き続きよろしくお願いしたい。

(交渉概要)

【議題１：当部における超過勤務の縮減について】

○ 職員団体側から

- ・ 今年度の超過勤務予算や事業費の割合について、超過勤務の縮減率について、超過勤務が月６０時間を超えている課所について、それぞれ部門別に聞きたい。

また、今年度から現在までで、超過勤務による繁忙が継続している課所があるか聞きたい。

- ・ 当部が行っている超勤縮減の取組は、課所長の判断で超勤が認められる場合とそうでない場合があるが、課所長の対応が職員の意向を無視することにより、職員個々の仕事のペースがおかしくなることがある。

また、超過勤務の記録に無い、いわゆるサービス残業があると聞いているが、そうした実態があることを部長として認識しているか。また、そうしたことが行われていることに関してどう考えているか。それを解消するための方策をどう考えているのか聞きたい。

- ・ 当部の超過勤務縮減の取組は、職員個人の仕事のペースを乱し、やらねばならない仕事も止めてしまう可能性がある。その事で、人事評価制度に絡めて、本人が定めた目標まで達成出来なくなる場合もあり得るが、そうなった場合の部長の見解を聞きたい。また、こうした職員にとっては弊害となっている側面や問題点があるということ課所長は把握しているのか。

こうした超過勤務縮減の取組も含めた方策等についての職員周知については、メールやイントラネットへの掲載、場合によっては課所長からの説明もあるが、こうしたメールやイントラネットへの掲載による周知が果たして良い策なのか、それだけですべて周知されていると考えているのか聞きたい。

- ・ 超過勤務は職員の健康、勤務条件に大きな影響を及ぼすものであるが、慢性的な超過勤務の解消には至っていないと考えている。この点について、どのような見解なのか。また、当局として何か改善策はあるのか。
- ・ 業務推進工程表の変更があった課所があるか。業務の変更があった場合等、現在は職場内で十分な説明がされていないという懸念がある。職場内で声を上げられる環境があり、それが反映される様になっているのか。実態が表面化されない部分があるのではないかと心配がある。
- ・ 事務所の経理契約事務集約化によって、昨年度と今年度では超過勤務の面からどのように変わったか押さえているか。
- ・ この超過勤務の取組によって、相当やせ我慢をして勤務時間内に仕事を終わらせ

るようにしている。一生懸命やりすぎて、どこかで精神的にも負担がくるのではないかと思う。特に、人事異動時期は繁忙となっているので、健康状態の把握が重要である。

○当局側から

- ・ 超過勤務については、命令権者が超過勤務手当の予算や職員の健康等を勘案の上、勤務を行わせるかどうか判断して命じているところであり、課所長も適切に行っていると認識している。

今年度7月までの超過勤務時間は、前年度同時期と比較して大幅に縮減となっている。部門別では、事務部門が65%、河川部門が28%、道路部門が30%、港湾部門が29%、農業部門が45%、営繕部門が44%、共通技術部門が46%の縮減となっている。

また、今年度、超過勤務が月60時間を超えている者がいる部門は、河川、道路、農業の3部門である。なお、4月から現在まで、特に超過勤務による繁忙が継続している課所はない。

- ・ 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・効率化を図るとともに、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、今後も超過勤務の縮減に努めていく考えである。

また、今年度から当部の新たな取組としての「超過勤務の事前申出」に関しては、その申出手法をパソコンや口頭で行う等扱いやすい方法とし、課所長がその必要性や緊急性を判断して命令しているところであり、引き続き、課所長を指導しながら取り組んでいく考えである。

- ・ 課所長に対しては、日ごろから職員の勤務状況及び健康状態を把握し、メンタル面も含めて十分注意を払うよう、引き続き指導の徹底を図っていく考えである。

また、課所長は、業務の進行管理を行い、超過勤務の必要性和緊急性を判断して命令していると認識しており、職員とのコミュニケーションも取るよう指導している。

- ・ 当部としてはこれまでも、きめ細かな業務の進行管理に努めており、今年度においては、業務推進工程表を各課所ごとに作成し、業務全体を把握するとともに、業務の効率化を図り、超過勤務の縮減に努めるよう課所長を指導しているところである。

- ・ 業務推進工程表に変更が生じた場合には、変更の都度、遺漏の無いよう職員へ説明する様、指導を徹底している。また、風通しの良い職場にするため、職場内ミーティング等において職員からの意見・提案等を聞き、改善できるものは改善してい

る。

- ・ 今年度は、事務所の経理契約事務集約化2年目であることから、事務的に流れが分かってきて、現場と本部間の事務処理がスムーズになってきており、昨年度と比較して、超過勤務が減少していると認識している。
- ・ 課所長に対しては、職員の健康を害さないよう、日ごろから健康状態等を把握するよう引き続き指導していく。

【議題2：当部における職員の健康管理について】

○ 職員団体側から

- ・ 現在、当部におけるメンタルが原因による休職者が何名いるか、その休職期間、その者の現在の状況等を聞きたい。
- ・ メンタルによる病気休暇後に職場復帰した職員がいる課所、職場として現在どのように対応、フォローをしているのか聞きたい。
- ・ メンタルによる不調者も含め、超過勤務等によっていつそうした症状になるかもしれない予備群もいるかと思う。こうしたメンタル不調者を発生させないための対応について、どのように考えているのか聞きたい。
- ・ カウンセリング制度は実態として機能しているのか。効果があったのか聞きたい。

○ 当局側から

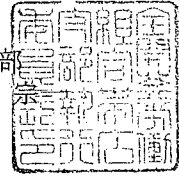
- ・ 現在、メンタル不調による長期休職中の職員は1名である。
- ・ 心の不調を原因とした疾病は、その症状や職場、上司・同僚、医師などと連携しながら復帰後の業務への配慮、フォローアップなどについて対応するよう、課所長を指導しているところである。
- ・ 職員の心の健康の保持増進については、今後とも、職員の勤務状況及び健康状態の把握、超過勤務の縮減、カウンセリング制度の活用等に努めるよう引き続き課所長を指導し、職場におけるストレス要因の軽減及び勤務環境の向上を図るとともに、心の不調を原因とした疾病の防止に努めていきたい。
- ・ カウンセリング制度等の周知は行っているが、利用の実態は明らかにされていない。

※文責は帯広開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

2010年 8月 9日

北海道開発局帯広開発建設部長
鎌 田 貢 次 殿

全開発労働組合帯広支部
執行委員長 安田



2010年 統一要求書

北海道開発局に勤務する職員の労働条件に係わる下記事項について改善すること。

賃金引き上げについて

1. 開発局に勤務する職員の賃金を別紙「賃金要求書」のとおり改善すること。

事業執行体制について

2. 事業に必要な要員を確保するとともに、慢性超過労働を解消すること。また、定員等の確保、超過労働の解消にあたっては別紙のとおり実施すること。
3. 2010年度事業執行の基本的な考え方を明らかにし、その実施にあたっては組合の意見を十分に聞き、一方的に実施しないこと。また、変更が生じる場合においても考え方を明らかにすること。
4. 事務・事業の一方的な委託請負化は行わないこと。
5. 事業に必要な機械・船舶・施設の増強、更新を行うこと。
6. OA機器の運用及び適用業務の拡大については別紙を前提とし、組合の意見を十分に聞いた上で進めることとし、一方的に実施しないこと。
7. 設計・積算、監督業務の改悪は行わないこと。また、仕様書の改定にあたっては、考え方を明らかにするとともに組合の意見を十分に聞くこと。
8. 業務に必要な工事諸費等予算を確保すること。
9. 開発事業の推進にあたっては、公害・環境問題等について地域住民の同意を得ること。

人事評価制度について

10. 人事評価制度において、評価結果の開示及び労働組合が参加する苦情処理制度を確立すること。

組織・級別定数の改善について

11. 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。
12. 昇任速度を早め、退職時事務6級、技術7級を実現すること。当面、別紙のとおり改善すること。

人事異動について

13. 人事については、民主的・公平・公正に行い、昇任人事の差別は行わないこと。あわせて、部内昇任を拡大すること。また、人事異動にあたっては別紙のとおり行うこと。

単身赴任について

14. 単身赴任となるような異動は行わないこと。当面、単身赴任を強いられる者に対し別紙のとおり改善を図ること。

雇用保障について

15. 全職員の「60歳雇用保障」を実現すること。また「雇用保障」にあたっては、別紙のとおり進めること。
16. 新再任用制度の実施にあたっては、別紙のとおり進めること。

職員の健康管理について

17. 直営診療所の整備・拡充を図ること。
18. 振動病をはじめとする職業病、労働災害絶滅のため、労働医学調査・職場環境の改善・健康安全管理を徹底すること。また、職業病については、全て公務災害認定を行うこと。特に職業性疾患に対する公務災害認定については積極的に取り組むこと。
検診枠の拡大を行うとともに、各種検診の年齢制限を撤廃し、希望者全員が受診できるようにすること。
メンタルヘルス対策について積極的に進めるとともに、実効あるカウンセリング制度の充実に努めること。また、新たなメンタルヘルス疾患を発生させないため、必要な措置を講じること。あわせて、休職等からの職場復帰にあたっては、本人の意向に配慮するとともに、スムーズな復帰が図られるよう必要な措置を講じること。
19. VDT作業従事者に対する健康と安全を確保すること。特に新たな職業病を発生させないため、VDT管理指針の遵守・徹底を責任をもって行うこと。

制度改善について

20. 消費税を抜本的に是正すること。また、不公平税制を是正し勤労者所得税の大幅減税を実現すること。
21. 公的年金制度の抜本的改善を行うこと。
イ. 生活できる年金制度を確立し、別個給付の特別措置について、働くことが困難な場合は、満額年金を支給すること。
ロ. 基礎年金への国庫負担を2分の1に引き上げるとともに、被用者年金保険料の費用負担割合を改善すること。
ハ. 公的年金の一元化において、共済年金については、公務員制度としての役割・機能を引き続き確保すること。
ニ. 共済組合の「運営審議会」の権限を強め、民主化を図ること。
22. 医療保険制度の改善を行うこと。また、健康保険、共済短期の本人10割給付、老人医療の無料化制度を復活するとともに、老人保健法に基づく共済組合からの拠出は国庫負担とすること。
23. 介護サービスの基盤整備を拡充し、介護保険制度の円滑実施と公正・透明な制度運営を図ること。
24. 労働基準法及び人事院規則の労働時間の男女共通規制の運用にあたっては、男女が共に家庭責任を担える労働条件の確立、深夜勤務に係わる就業環境の整備等を図り、真に実効ある男女共通規制とすること。
25. 母性保護の権利を拡大し、生理休暇は特別休暇とすること。
26. 育児休業期間については有給とすること。
27. 公立産休明け保育所及び学童保育所を拡充すること。
28. 介護休暇・看護休暇・夏季休暇を拡充すること。
29. レクリエーションタイムの運用にあたっては、職場の意向を十分尊重すること。
30. 新たな高齢雇用施策の基本を「定年延長」とすること。

行政改革について

31. 行政改革は行わないこととし、これ以上の組織の統廃合及び定員削減は行わないこと。
32. 国が進める地方分権政策に対して、国土交通行政の推進に必要な地方整備局・北海道開発局の役割を明確に主張し、安易な計画の策定をしないよう最大限努力すること。
33. 民主的な公務員制度改革の実現を図ること。

権利について

- 34. 労働基本権を速やかに保障すること。また過去の処分による実損を回復すること。
- 35. 職場における労使確認を一方的に破棄しないこと。

独立行政法人土木研究所寒地土木研究所について

- 36. 政府が進めようとしている独立行政法人の見直しにあたり、関係者との十分な議論を行い拙速な見直しにならないよう求めるとともに、国自らが直接行うことが必要な事業については、国に移管すること。
- 37. 独立行政法人土木研究所寒地土木研究所に関し、当面下記のとおり行うこと。
 - イ. 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、対処すること。また、労働条件については交渉・協議・合意に基づき決定し、労働協約を締結すること。
 - ロ. これまでの寒地土木研究所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。

そ の 他

- 38. その他職場要求については、誠意をもって解決すること。

別 紙

＝ 要員確保関係 ＝

- イ. 事務、事業に見合った定員職員の配置を行うこと。
- ロ. 育児休業・長期休職に伴う代替要員を確保すること。
- ハ. 事務、技術の適正な人事配置を行うこと。
 - ①部局内の適正な人事配置を行うこと。
 - ②事業間の適正な人事配置を行うこと。
 - ③部局間の適正な人事配置を行うこと。
 - ④職員の年齢構成等のバランスに配慮した人事配置を行うこと。
 - ⑤業務分担の適正な見直しを図ること。
 - ⑥事務所、事業所における管理業務を充実すること。そのため必要な課所に管理職員を配置すること。
- ニ. 事務、技術定数の見直しについて検討すること。その際、組合の意見を十分に尊重すること。
- ホ. デスク系非常勤職員について、必要な期間の新規雇用を図ること。
- ヘ. 産前・産後休暇に伴う代替要員を確保すること。

＝ 超過労働関係 ＝

- イ. 土、日、祝祭日の超過勤務については、原則として命令しないこと。
- ロ. ノー残業デーの徹底を図ること。また、実効を図るため管理職員等が具体的な指導を行うとともに、その責任体制を明らかにすること。
- ハ. 連続した超過勤務、深夜に及ぶ超過勤務を解消すること。また超過勤務を命ずる各管理者の超過勤務命令のあり方、その責任を明らかにすること。
- ニ. 本省、本局からの報告物等の業務については、職場の担当者に負担がかからないよう徹底した改善措置を図ること。
- ホ. 慢性的な超過勤務縮減に向けた新たな業務改善について、全ての事業部門別に早急に具体化すること。なお、実施にあたっては、組合の意見を十分に聞き、話し合うこと。

＝ 電算関係 ＝

- イ. O A機器の運用による直接的な人減らし、労働強化、労働条件の大幅な変更は行わないこと。
- ロ. 行政情報化の推進にあたっては、部局間に差が生じないように十分調整すること。また、実施にあたっては組合の意見を十分に聞き、一方的に進めないこと。
- ハ. O A機器の設置及び作業環境については、職場実態に即し改善すること。

＝ 組織・級別定数関係 ＝

- イ. スタッフ制の拡大を図ること。
- ロ. 部局企画官等を新增設すること。
- ハ. 部局専門官・開発専門職を拡大すること。
- ニ. 部局課長補佐・専門官の5級枠を拡大すること。
- ホ. 係長の4級枠を拡大すること。
- ヘ. 主任、開発専門職の3級枠を拡大すること。
- ト. 行(二)職員の部下数制限を撤廃し、一定の号俸・経験年数に達したものは全て上位級に昇格させること。
- チ. 準職員を定員化すること。また、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。

＝ 人事関係 ＝

- イ. 国土交通省内における人事異動については、原則として北海道開発局内とすること。
- ロ. 男女間の差別は行わず、女性を積極的に登用すること。

- ハ. 組合役員に対する差別は行わないこと。
- ニ. 本局中心人事の改善を図るとともに、人事異動にあたっては職員の希望、生活との調和を最優先して行うこと。
- ホ. 人事異動の時期は、4月1日を基本とし、内示は30日前とすること。
- ヘ. 他部局との交流、業務経験を必要とする場合は、本人の意向を尊重し、一定のサイクル基準を設定すること。
- ト. 部内昇任年齢の引き下げを図ること。

= 単身赴任関係 =

- イ. 単身赴任の期間は、特別の場合を除き当面3年以内とすること。
- ロ. 単身赴任手当の増額・範囲の拡大、単身赴任者専用住宅の確保等の改善を図ること。

= 雇用保障関係 =

- イ. 若年勸奨を行わないこと。
- ロ. 長期勤続に対する人事管理のあり方（希望異動・部内昇任や異動、採用から退職まで）の一定のサイクルを確立すること。
- ハ. 高齢職員の昇給半減は行わないこと。
- ニ. 中途退職希望者に対する援助を行うこと。
- ホ. 定年退職後の生活安定に助力すること。

= 再任用関係 =

- イ. 希望する者全てを再任用すること。また、そのために必要な組織・級別定数及び業務の確保を行うこと。
- ロ. 短時間勤務者について、公務員宿舍の入居を認めること

別紙「賃金要求書」

〈 定員職員関係 〉

1. 賃金の引き上げ額

- イ. 国家公務員労働者の賃金を平均28,000円以上引き上げること。
- ロ. 官民比較方法を抜本的に改善し、公務員賃金の水準を引き上げること。

2. 賃金体系の改善

- イ. 賃金の引き上げ配分にあたっては、行政職(一)高卒を基準に、次のように俸給表の改定を行うこと。

18歳〈独身〉	153,100	円
23歳〈独身〉	188,200	円
27歳〈二人世帯〉	219,000	円
35歳〈四人世帯〉	275,700	円
43歳〈五人世帯〉	349,700	円

- ロ. 昇給間差額は最低2,000円以上にすること。また、中・高位号俸に対する切り下げを行わないこと。
- ハ. 賃金の改善にあたっては、初任給抑制を行わないこと。
- ニ. 能力、実績給を改めること。
- ホ. 行政職(二)の俸給表を抜本的に改善すること。

3. 賃金決定基準の改善

- イ. 標準職務表を抜本的に改善すること。
- ロ. 級別資格基準を改正し、学歴格差を縮小すること。
- ハ. 経験年数換算表及び休職期間等換算表を抜本的に改善すること。
- ニ. 昇給延伸に対する復元措置を行うこと。
- ホ. 高齢職員の昇給半減は行わないこと。

4. 諸手当の改善

- イ. 扶養手当 支給範囲を拡大し、支給額の引き上げを行うこと。
- ロ. 通勤手当 全額実費支給し、全額非課税とすること。また、交通用具利用者に対する支給額を改善すること。
- ハ. 住宅手当 支給範囲を拡大し、支給額の引き上げを行うこと。
- ニ. 寒冷地手当 寒冷地手当法を維持すること。また、生活実態にあった支給水準を確保すること。
- ホ. 地域手当 適用地域区分及び支給率の改善を図ること。
- ヘ. 一時金 期末手当一本とし、年間6カ月を支給すること。また、傾斜配分をやめ、均等に配分すること。
- ト. 超過勤務手当・夜勤手当・休日給 支給率の改善を行うこと。
- チ. 特殊勤務手当 適用範囲を拡大し、支給額の引き上げを行うこと。
- リ. 特手手当 適用基準を緩和し、支給割合の引き上げを行うこと。
- ヌ. 宿日直手当 支給額の引き上げを行うこと。
- ル. 単身赴任手当 適用範囲の拡大を行うとともに支給額の引き上げを行うこと。

5. 最低賃金について

- 公務に従事する労働者の最低賃金を153,100円以上とすること。

6. 実施時期について

以上の要求改善については2010年4月1日から実施すること。また、新賃金については早期支払を行うこと。