

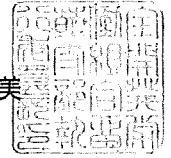
要求書受領に係る対応概要

課所等名	日時	場所	出席者		発言要旨
			当局側	職員団体側	
総務課	平成25年7月2日(火) 17:25~17:33(8分)	留萌開発建設部 第2会議室	部長 許士 裕森 次長(総務担当) 新井 龍也 総務課長 河田 和浩	全北海道開発局労働組合留萌支部 執行委員長 打田 智美 副執行委員長 村上 雅彦 書記長 加藤 健吾	○職員団体側から 2014年度勤務条件改善要求は、組合員の声を取りまとめた切実な要求であることから、改善に向け誠意ある対応を求める。  ○当局側から 交渉議題については予備交渉において整理することとしたい。

2013年 7月 2日

北海道開発局 留萌開発建設部  
部長 許士裕 恭 殿

全開発労働組合 留萌支部  
執行委員長 打田 智 美



## 2014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、定員削減による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、劣悪な勤務条件のもと開発事業推進に日夜努めています。

超過勤務の縮減や健康安全管理など職員の勤務条件を改善するためには、業務改善はもちろん定員をはじめ、組織、級別定数、施設・機械等の改善が必要であることは言うまでもありません。2014年度予算概算要求期にあたり、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取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、本省及び人事院等関係機関への働きかけを含め当局の責任において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. 当部の超過勤務縮減についての考え方を示すとともに、命令した超過勤務に対しては超過勤務手当を全額支給すること。また、以下の項目について改善を図ること。
  - ①必要な定員を別紙のとおり確保するとともに、当面、新たな定員削減の実施にあたっては、組合員の業務量を現在より増やさないこと。  
また、超過勤務縮減のため、部局として非常勤職員雇用制度を有効活用すること。
  - ②本府省における在庁時間削減の取り組み状況を踏まえ、その取り組みを継続、拡大・深化させることとし、在庁時間の一層の削減に努めること。
  - ③人事院が定めた他律的業務を含む超勤上限目安時間については、完全に遵守できるよう指導を強化すること。
  - ④②及び③の取り組みに基づき、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、直ちに実施すること。
  - ⑤超過勤務の着実な縮減に向け、北海道開発局としての責任を果たすとともに、関係機関並びに人事院に対し積極的役割を果たすよう働きかけること。
2. 以下について改善し、雇用と年金の確実な接続を図ること。
  - ①再任用を希望する組合員に対してフルタイム官職の再任用が図られるよう、部局として誠意を持って対応すること。
  - ②やむを得ず短時間勤務の官職に再任用となった場合も、諸手当の支給や官舎入居など勤務諸条件にフルタイム官職との差を生じさせないこと。
  - ③雇用と年金の確実な接続に向け、「定年制延長」を早期に実現すること。
  - ④再任用職員の制度上の措置についての検討にあたっては、公務員連絡会と十分交渉・協議しながら、合意に基づき進めるよう人事院に働きかけること。
3. 以下の組織(機構)関係について改善し、組合員の処遇を改善すること。
  - ①組織の統廃合によって超過勤務が増えないよう、部局として最大限の配慮をすること。
  - 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事業に必要な組織を別紙のとおり新設すること。
  - ④スタッフ制を拡大するとともに、業務処理体制への有効活用をすること。

- 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。

4. 以下の級別定数関係について改善し、組合員の処遇を改善すること。

- ①行(一)関係
  - イ. 部局課長補佐・上席専門官の5級枠を拡大すること。
  - ロ. 専門官・係長・開発専門職の4級枠を拡大すること。
  - ハ. 開発専門職・主任の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. 準職員を定員化すること。

5. 以下の項目を改善し、非常勤職員の処遇を改善すること。

- 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こと。
- ②期間業務職員制度について、当該職員の雇用の安定と処遇の改善となるよう、適切な運用に努めること。
- ③休暇制度の改善について検討する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を継続することとし、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。

6. 庁舎・宿舍等について改善を図り、組合員の職場環境及び宿舍環境を改善すること。

7. 別紙の建設機械・船舶等について改善を図り、組合員の安全管理を徹底すること。

8. 特別健康診断について改善を図り、組合員及び非常勤職員の健康安全管理を徹底すること。

- 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を完全実施すること。
- 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を強化すること。

9. 以下の福利厚生施策について改善を図り、組合員の健康安全管理を徹底すること。

- ①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、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援施策の着実な推進を図ること。
- ②パワーハラスメントについて、この間の民間動向を踏まえるとともに、人事院の調査結果を検証しつつ、厚生労働省が定める定義の基、適切な対策を講じること。

10. 男女平等の公務職場の実現に向けて、以下の取り組みを強化すること。

- 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取り組みを強化すること。
- ②育児休業及び育児のための短時間勤務について、非常勤職員を含めて制度を十分に活用できるよう周知と取得しやすい職場環境の整備を図るとともに、「第3次男女共同参画基本計画」及び「日本再生戦略」に基づき、2020年までに男性の育児休業取得率13%を達成できるよう、実効ある具体的促進策を講じること。
- ③これらの取り組みの強化、着実な実施に向け、関係機関並びに人事院として積極的役割を果たすよう働きかけるとともに、配偶者帯同休業制度の検討にあたっては、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。

11. その他

公務職場に外国人の採用、障がい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。

以上