

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年3月25日(月) 10:00~11:00(60分)

(開催場所)

留萌開発建設部 第2会議室

(出席者)

当局側(留萌開発建設部)

許士 裕恭(留萌開発建設部長)、白石 貴幸(留萌開発建設部次長)、  
戸松 義博(留萌開発建設部次長)、三原 一憲(留萌開発建設部次長)、  
山田 博継(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合留萌支部)

打田 智美(執行委員長)、村上 雅彦(副執行委員長)、加藤 健吾(書記長)、  
江畑 誠子(執行委員)、渡邊 和直(執行委員)

(議題)

- ・ 当部における超過勤務の縮減について
- ・ 当部職員の健康安全管理について
- ・ 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)今年度における超過勤務の要因如何。

(当局)春先における道路災害や融雪出水のほか、暴風雪による注意・警戒体制などの対応が主因であり、業務の進捗状況の把握ときめ細かな進行管理、効率的な対応の調整を図り、できる限り超過勤務が少なくなるよう、また、特定の職員等に業務が集中しないよう努めているところである。

(職員団体)管理者による業務の進行状況把握の取組も大事であるが、実務上懸案となっている具体的内容まで課所長は把握していないため、超過勤務の縮減に結びついていないとの意見もあるが、当局の考え如何。

(当局)業務処理に際しては、課内会議や職場内ミーティングなどを活用して職員との意思疎通を図りながら、円滑な進行管理に努めるよう、引き続き管理者を指導し、超過勤務の縮減に努めていきたい。

【議題2：当部職員の健康安全管理について】

(職員団体)メンタル系疾患による病気休職等が生じない職場環境づくりを求める。

(当局)職員の健康管理については、日頃から職員の勤務状況及び健康状態の把握に努めるほか、カウンセリング制度の活用など、心の不調を原因とした疾病の防止に努めていきたい。

(職員団体) 自操運転時における職員の健康状態の把握を徹底していただきたい。  
(当局) 自操運転の命令に当たっては、自操運転規程の遵守を徹底し、職員の安全な運転の確保に万全を期したい。

【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が行われない職場環境を整備していただきたい。  
(当局) パワーハラスメントに対する理解を深め、パワハラが行われない職場環境づくり、また、部下職員とのコミュニケーションの促進を図り、相談しやすい職場環境づくりに努めていきたい。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

## 交渉議題に関する回答メモ

## 1. 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、当局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。

## 2. 当部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。

平成25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。

なお、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。

## 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

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、各種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。