

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和3年3月22日(月) 13:30~14:28(58分間)

(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)

村山 雅昭(留萌開発建設部長)、藤井 和貴(留萌開発建設部次長)、

吉田 鶴亀(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合留萌支部)

加藤 健吾(執行委員長)、関口 智也(副執行委員長)、高松 洋(書記長)、

三谷 学人(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 当部職員の健康安全管理について
- 3 当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 当部における育児休業等を取得しやす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

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、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。

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。

令和3年度の計画においては、新たに、新型コロナウイルス感染症対策を重点事項に盛り込むこととしたほか、引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策等、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止を重点に取り組むこととしている。

また、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、ストレスチェックの実施により心の不健康な状態を未然に防止するとともに、職員の職場復帰に当たっては、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. 当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について

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ほか、職場内の秩序を乱し、職場の活力低下を招くなど、職場環境が害される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。

ハラスメントの防止に当たっては、管理者・職員の双方において、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、各種の会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図るなどして、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

4. 当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

職員が仕事と家庭生活の調和を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、当局としても重要であると考えている。

当局においては、「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」に基づき、男女問わず職員が責任と誇りをもって生き生きと働けるような環境づくりを目指し、取組を推進しているところであり、各種両立支援制度について、管理者に対し、各種会議、研修等の場で、ワークライフバランスの意義を含め周知しているほか、管理者・職員の双方に対しては、制度の内容、意識啓発リーフレット等をイントラネットへ掲載し周知しているところである。

また、各職場の管理者に対しては、関係職員へ適時・適切に両立支援制度の情報提供を行うとともに、休業者等に係る業務の処理方策を早期に検討するなど、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き指導していく考えである。

(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) 組合のアンケートで、「サービス残業をしている」と回答した者がいた。これは超勤上限が設けられた結果、サービス残業や隠れ残業が起きたのではないかと考えるがどうか。
- (当局) 管理者は、職員の超過勤務の時間について上限時間を超えることのないよう工夫していく必要があるが、上限時間を意識するあまり、サービス残業や隠れ残業に転嫁されるようなことがあれば本末転倒であり、あってはならないと考えている。
- 超過勤務を命ずるに当たっては、職員からの事前申告・事後確認の徹底など、引き続き、職員とコミュニケーションを図りながら、適切な勤務時間管理に努めるよう管理者を指導していきたい。
- (職員団体) 本局からの報告物について、「短期間で報告を求められるものが多く、それが超過勤務の要因に繋がる。」「必要以上に資料を求められる。」という声があるので、改善してもらいたい。
- (当局) 本局から開発建設部へ調査や資料作成等を依頼する場合には、依頼の趣旨、目的、経緯等を明確にした上で、「作業時間を十分に確保すること」「必要最小限の依頼内容とすること」「本局内他課の依頼内容と重複していないか確認すること」となっているので、もしそうならないとすれば徹底するよう伝えたい。

【議題2： 当部職員の健康安全管理について】

- (職員団体) メンタル系疾患の発症を未然に防ぐためには、所属長が積極的にコミュニケーションを取ることが大事だと思うので、しっかりやっていただきたい。
- (当局) 各職場の管理者に対しては、職場内ミーティングなどを活用して、適切な業務の進行管理と職員とのコミュニケーションの強化に努め、日頃から職員の勤務状況及び健康状態の把握に十分注意を払うよう、引き続き指導していく考えである。

【議題3： 当部におけるハラスメントが行われぬ職場環境の整備について】

- (職員団体) 一部の職場では、パワハラと思われるような行為があると聞いているが、当局の認識はどうか。
- (当局) パワハラは、双方に信頼関係が構築されていなかったり、信頼関係が崩れている状況では、指導の内容が正しいものであっても、話し方や言葉遣いによっては、「パワハラだ」と受け止められやすくなることから、職場内の上司職員と部下職員、あるいは同僚間でよくコミュニケーションを図って信頼関係を構築していくことが必要だと考えている。

【議題4：当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】

（職員団体）若手職員が入局し、今後育児休業を取得する者も出てくると思う。そういった時に取得しづらい職場の雰囲気があると良くないので、引き続き、取得しやすい職場環境づくりを目指していただきたい。

（当局）出産予定に関する情報を得た場合には、業務分担の見直しや外注化など、必要な措置を検討するなどして、男性職員による育児に伴う休暇・休業を含めて、職員が各種両立支援制度を活用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。）