

中国四国農政局鳥取農政事務所、鳥取統計・情報センター交渉
(全農林労働組合中国四国地方本部鳥取分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年6月3日(木) 17:45～ 18:04(19分)
2. 場所：鳥取農政事務所会議室(鳥取第一地方合同庁舎)
3. 出席者：

鳥取農政事務所	鈴木 宏明	所長
	遠山 和治	次長
	錦織 健	鳥取統計・情報センター長
	森岡 哲夫	総務課長
	安藤 元弘	総務課課長補佐

鳥取分会	上本 浩二	委員長
	井川 彰	副委員長
	岩永 進	書記長
	南場 潔	財政部長
	松田 栄二	執行委員
	伊田 明弘	執行委員
	福田 純子	女性部長

4. 議題： 全農林労働組合中国四国地方本部鳥取分会提出 別添「要求書」

5. 議事概要

(森岡総務課長)

本日の交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規定に基づく予備交渉の段階で取り決めた事項を報告します。「新たな労使関係の構築に関する基本方針について」第3の1の(3)に従い、全農林中国四国地本鳥取分会から提出された要求書のうち、1の(1)については「鳥取農政事務所における超過勤務縮減対策について」とし、1の(2)については「米戸別所得補償モデル対策の専任チーム等の負担継続に対する対処及び年次休暇が取得しやすい職場環境への対策」とし、1のそれ以外の事項についてはご要望事項として承ると整理しました。また、超過勤務及びメンタルヘルスについては、平成22年2月19日の鳥取農政事務所交渉でご説

明したものについては再度の説明は行わないこととしました。それを前提として交渉を行います。

なお、回答は鳥取農政事務所長が全体的な回答を行い、鳥取統計・情報センター長が追加の回答を行います。

(上本委員長)

ただいま提出した要求書を読み上げて説明させていただきます。

内容につきましては鳥取要求第2号として事務所長宛、鳥取統計・情報センター長宛ですが内容については全く同じものです。

今回の要求書については第135回中央委員会、第24回地本委員会で春闘方針を決定しました。この春闘方針に基づきまして鳥取分会組合員の要求として取りまとめたものですので、要求実現に向け最大限の努力をお願いします。

まず一番目に労働時間短縮・休暇についてとして2点要求させてもらっていますが、(1) 厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、①事前命令の徹底、②業務の進行状況の把握を適切に行うこと、③スケジュール管理を徹底することなどにより、超過勤務を縮減すること。また、超過勤務手当については全額支給すること。(2) 職員数の減少ならびに新規業務や業務量に見合った職員配置の見直しがなされておらず、特に、米戸別所得補償モデル対策の専任チームの負担が続いている。業務量の平準化を図り、年次休暇が取得しやすい職場環境を整備すること。

超過勤務と休暇は密接な関係があり、特に今回は戸別所得補償の関係で専任チームは春先から始まり6月は受付など多忙な時期を迎えており、健康管理面からも超勤の縮減と併せて年次休暇が取得できるような対策をお願いします。本年の4月1日から超過勤務の取扱について60時間を超える場合の振替休日の取扱も出されていますが、当然忙しくて超過勤務をしている訳なので振替休日を取得できる状況にないと心配されます。改善策をお願いします。

二番目に新たな人事評価制度について、(1) 期首・期末面談にあたっては、被評価者に対する指導・助言を丁寧に行うとともに、日常においてもコミュニケーションを図ること。(2) 評価前は、事務所、各部・各課の行動計画や目標を早期に作成し、職員に周知すること。また、評価後においてはフォローアップに努めること。

三番目として、男女平等の公務職場の実現について、鳥取農政事務所におけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止策を徹底するとともに、相談員制度の機能化を図ること。

四番目として、福利厚生施策の充実について、(1) 鳥取農政事務所におけるメンタルヘルス対策を充実すること。特に、鳥取農政事務所につきましても休職者1名いるわけですから早期復帰に向けた取組をお願いするとともに、職員一人ひとりの気づきを促すための教育、研修等を実施するとともに、心の健康診断やカウンセリング等職場内外の相談体制の整備等をお願いします。

(2) の健康安全協議会の開催時には職員の意見・要望を聴取し、文書に記載していませんが当然安全対策も必要であり、職員の健康管理対策や福利厚生事業の充実に努めていただきたい。

以上4点について、所長の見解をお聞かせ願います。

(鈴木所長)

回答をさせていただきます。

第一に鳥取農政事務所における、米戸別所得補償モデル対策担当職員を含む、超過勤務縮減対策についてであります。

当所における平成21年度の1人当たりの超過勤務時間は、前年度比で減少したところであります。しかしながら、要求書にもあるとおり、4月からスタートした米戸別所得補償モデル対策を担当する職員の超過勤務が予想されたことから、年度開始後速やかに超過勤務縮減対策委員会を開催し、各管理職に適切な超過勤務縮減対策を指示するとともに、米戸別所得補償モデル対策の加入申請応援体制を整備し、鳥取農政事務所全体で取り組むことによりその負担軽減に努めることとしています。

なお、鳥取県における米戸別所得補償モデル対策の加入申請業務は6月がヤマ場となり、特に、夕方以降の農家の皆さま等からの加入申請受付業務等が増加することが予想されますが、農林水産省を挙げての取組であり、職員の本業務への取組をお願いするところです。繰り返しになりますが、その際は米戸別所得補償モデル対策の加入申請応援体制を適切に活用し特定の者に過度の負担がかからないように努めることとしているところです。また、米トレサ等についても、状況を見ながら、部門間の応援体制等を検討し超過勤務の縮減に努めていくこととします。

第二に鳥取農政事務所における年次休暇取得の取組についてであります。

平成21年度の年次休暇の取得状況は前年度比で減少しています。年次休暇を積極的かつ計画的に使用することは重要であると考えており、平成22年度は年次休暇の計画的使用の促進

のため、①毎月上旬、各課等において向こう3カ月の計画表を作成すること、②夏季休暇取得の際の年次休暇の取得による長期連続休暇の取得を促進すること、を各管理職が促すとともに、部・課内の業務調整を行い、職員が休暇を取得しやすい環境作りを積極的に推進するようにします。

第三に新たな人事評価制度についてであります。

ご案内のとおり鳥取農政事務所における人事評価の実施権者は中国四国農政局長ですので、鳥取農政事務所における評価者としての対応という観点からお答えします。鳥取農政事務所においては、期首・期末面談実施前に部課長会議等で農林水産省人事評価実施規程、総務省・人事院による人事評価マニュアル、局からの指示により評価者の心構え等を確認し、適切な評価者としての業務遂行に努めているところです。また、課等の組織目標の設定については、今後とも組織目標の作成・周知について速やかに実施することの徹底を図ってまいります。

第四に男女平等の公務職場の実現についてであります。

セクシュアル・ハラスメントについては、人事院規則10-10で定められる「セクシュアル・ハラスメントの防止等」に基づき、良好な勤務環境を確保し、日常の執務を通じてセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるよう部課長会議等で徹底を図るとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切な対処に努めるようにしているところです。

パワー・ハラスメントについては、公務能率の維持・増進の観点からもその防止等に積極的に取り組むべき問題と認識しているところであります。本年1月に人事院が作成した「パワー・ハラスメント」を起こさないために注意すべき言動例について（通知）が職員周知されたところでありますが、鳥取農政事務所においても、部課長会議等で機会あるごとにこの言動例の徹底を図っていくこととしています。

なお、これらの関係では局総務部長を主任相談員とする個別相談員による職員の苦情相談体制によりその防止に努めているところですが、この相談員制度の運用については、今後とも局総務部と連携をとりながら適切に進めていくこととしております。

第五に福利厚生施策の充実についてであります。

メンタルヘルス対策としては、22年4月1日から内容が拡充した「精神科医支援プログラム」の活用について、具体的には、今まで同プログラムにより実施していた復帰時健康診断の他に、職員のメンタルヘルス対策の早期対応の重要性に鑑み職員の病気休暇前、病気休暇・休職中、復職後及び職場の管理監督者等が相談できるようその適用範囲が拡大したところでありますので、この活用について、鳥取県内における心理カウンセラーの配置状況も考慮の上、局

厚生課・人事課と連携し適切に対応できるよう努めていきたいと考えています。

健康安全協議会は、人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）第14条に基づき職員の健康管理及び安全管理に関して職員の意見を聞くために必要な措置の一環として実施しているものであります。鳥取農政事務所においては、協議会委員氏名、会議の議事概要等については職員へ周知しているところではありますが、今後も、健康安全協議会で職員の意見・要望が反映できるよう努めてまいります。

（錦織鳥取統計・情報センター長）

鳥取統計・情報センターにおける超過勤務縮減対策について、一言付けくわえさせていただきます。

鳥取統計・情報センターにおける平成21年度の1人当たりの超過勤務時間は、本所と同じく前年度比で減少したところであります。しかしながら、職員の減少等により22年4月の1人当たりの超過勤務時間は増加しているところであります。

このことについては、適切な超過勤務縮減対策を指示するとともに、具体的には、水稻、果樹基準筆等の調査等業務が輻輳する期間、具体的には7月の後半から8、9月については臨時職員（調査補助者等）の雇用及び統計部内での応援体制等の要請を検討するなど、超過勤務の縮減に努めていくこととします。

（上本委員長）

1点だけ確認させていただきたいのですが、健康安全協議会の開催時に職員の意見要望を聴取していただけると回答いただきましたが、管理職員側が意見を聴取するのか、職員側が行うのか。私としては当然、健康管理・安全管理につきましては所長を筆頭とする管理職の職務だと思っていますので、管理職の方々から何か働きかけがあって、協議会の場で職員側委員と検討するのかなといったイメージを持っていますが、そのところを確認します。

（鈴木所長）

これについては一方側からみてもわからない部分もありますので、双方が意見を出して活発な意見交換ができるようにしたいと考えています。

（上本委員長）

職員側委員として選ばれた方が課、部を代表して出ていますが、それぞれの場所の意見をまとめるということになれば、負担を強いることとなります。通常の業務ではないことから余分な負担をかけると危惧していますので、その点は管理職、職員側ともお互いですから、意見要望が出たときは吸い上げていただきたいし、提案を管理職側のリードでお願いします。

(鈴木所長)

適切に対応していきます。

(上本委員長)

先ほどいただいた要求に対する見解で、特に超過勤務及び良好な職場環境の整備について部課長会等で徹底していただけると確認しましたので、職員が働きやすい職場作りを引き続きお願いします。

(鈴木所長、錦織鳥取統計・情報センター長)

今後ともよろしくお願いします。

2010年6月3日

中国四国農政局鳥取農政事務所長

鈴木宏明 殿

全農林労働組合中国四国地方本部

鳥取分会委員長 上本浩二



要 求 書

私たちの雇用、賃金、労働条件は、総人件費削減政策、国の出先機関見直しなどの公務を巡る厳しい情勢にあります。国民の期待に応えていくためには、雇用の安定と公務員に相応しい労働条件が確保されなければなりません。

今年の賃金・労働条件改善にあたっては、公務員労働者の賃金を維持・改善することはもとより、雇用と年金を接続するための高齢者雇用施策の確立、非常勤職員等の処遇と雇用のあり方の抜本的改善などが重要課題となっています。

このようななか私たちは、第135回中央委員会、第24回地本委員会を開催し、「雇用・労働条件の確保、労働を中心とする高度福祉型社会の実現、賃金等労働条件の改善、公務員制度の抜本的改革と労働基本権確立、政策・制度要求の実現」などの2010年春闘方針を決定しました。

下記の事項は、組合員にとって切実かつ喫緊の課題です。貴職におかれては、その実現に向け最大限の努力を行うよう要求します。

記

1. 労働時間短縮・休暇について

- (1) 厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、①事前命令の徹底②業務の進行状況の把握を適切に行うこと③スケジュール管理を徹底することなどにより、超過勤務を縮減すること。また、超過勤務手当については全額支給すること。
- (2) 職員数の減少ならびに新規業務や業務量に見合った職員配置の見直しが行われておらず、米戸別所得補償モデル対策の専任チームの負担が続いている。業務量の平準化を図り、年次休暇が取得しやすい職場環境を

整備すること。

2. 新たな人事評価制度について

- (1) 期首・期末面談にあたっては、被評価者に対する指導・助言を丁寧に行うとともに、日常においてもコミュニケーションを図ること。
- (2) 評価前は、事務所、各部・課の行動計画や目標を早期に作成し、職員に周知すること。また、評価後においてはフォローアップに努めること。

3. 男女平等の公務職場の実現について

鳥取農政事務所におけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止策を徹底するとともに、相談員制度の機能化を図ること。

4. 福利厚生施策の充実について

- (1) 鳥取農政事務所におけるメンタルヘルス対策を充実すること。具体的には、職員一人ひとりの気づきを促すための教育、研修等を実施するとともに、心の健康診断やカウンセリング等職場内外の相談体制の整備や職場復帰対策等を推進すること。
- (2) 健康安全協議会の開催時には職員の意見・要望を聴取し、職員の健康管理対策や福利厚生事業の充実に努めること。

以 上

2010年6月3日

中国四国農政局鳥取農政事務所
鳥取統計・情報センター長
錦 織 健 殿

全農林労働組合中国四国地方本部
鳥取分会委員長 上 本 浩 二



要 求 書

私たちの雇用、賃金、労働条件は、総人件費削減政策、国の出先機関見直しなどの公務を巡る厳しい情勢にあります。国民の期待に応えていくためには、雇用の安定と公務員に相応しい労働条件が確保されなければなりません。

今年の賃金・労働条件改善にあたっては、公務員労働者の賃金を維持・改善することはもとより、雇用と年金を接続するための高齢者雇用施策の確立、非常勤職員等の処遇と雇用のあり方の抜本的改善などが重要課題となっています。

このようななか私たちは、第135回中央委員会、第24回地本委員会を開催し、「雇用・労働条件の確保、労働を中心とする高度福祉型社会の実現、賃金等労働条件の改善、公務員制度の抜本的改革と労働基本権確立、政策・制度要求の実現」などの2010年春闘方針を決定しました。

下記の事項は、組合員にとって切実かつ喫緊の課題です。貴職におかれては、その実現に向け最大限の努力を行うよう要求します。

記

1. 労働時間短縮・休暇について

- (1) 厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、①事前命令の徹底②業務の進行状況の把握を適切に行うこと③スケジュール管理を徹底することなどにより、超過勤務を縮減すること。また、超過勤務手当については全額支給すること。
- (2) 職員数の減少ならびに新規業務や業務量に見合った職員配置の見直しが行われておらず、米戸別所得補償モデル対策の専任チームの負担が続いている。業務量の平準化を図り、年次休暇が取得しやすい職場環境を

整備すること。

2. 新たな人事評価制度について

- (1) 期首・期末面談にあたっては、被評価者に対する指導・助言を丁寧に行うとともに、日常においてもコミュニケーションを図ること。
- (2) 評価前は、事務所、各部・課の行動計画や目標を早期に作成し、職員に周知すること。また、評価後においてはフォローアップに努めること。

3. 男女平等の公務職場の実現について

鳥取農政事務所におけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止策を徹底するとともに、相談員制度の機能化を図ること。

4. 福利厚生施策の充実について

- (1) 鳥取農政事務所におけるメンタルヘルス対策を充実すること。具体的には、職員一人ひとりの気づきを促すための教育、研修等を実施するとともに、心の健康診断やカウンセリング等職場内外の相談体制の整備や職場復帰対策等を推進すること。
- (2) 健康安全協議会の開催時には職員の意見・要望を聴取し、職員の健康管理対策や福利厚生事業の充実に努めること。

以上