

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12月20日(月) 17:45～18:00(15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
	亀山 真二 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 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

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、Ⅲ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、また、Ⅴの4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。

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)

ただいま提出させていただいた鳥取要求第1号です。交渉事項は予備交渉で説明をいたしましたので、所長の回答をお願いします。

(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す。

本年6月の交渉において、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、鳥取農政事務所本所では5名体制としたところですが、これらの職員について超過勤務の増加が予想されたことから、米戸別所得補償モデル対策の応援体制を整備し、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たところです。

具体的には、6月の加入申請時期における受付事務の応援体制の整備、9月から非常勤職員2名の雇用、10月から職員2名を米戸別所得補償モデル対策の応援とすることにより9月中旬から開始された交付申請事務における担当職員の負担軽減に努めてきたところです。特に交付申請書の農政事務所への提出以降の業務は短期間に集中すること等が予想されたため、全職員に対し「戸別所得補償制度モデル対策交付金支払業務」の研修を行い、申請書受付業務、審査業務及び交付決定通知書の通知業務等についても鳥取農政事務所全体で取り組んできたところであり、この結果、米戸別所得補償制度米モデル事業(15,000円の部分)及び水田利活用自給力向上事業の交付は年内に大部分が終了する見込みとなったところです。

米戸別所得補償モデル対策業務については、これらの対応をとることにより担当職員の超過勤務等の負担軽減を図ったところですが、支払事務の山場を迎えた10月以降、担当職員の超過勤務時間が大幅に増加したことから、これらの職員に対し臨時の健康診断及び当所の健康管理医による問診を行い、職員の健康管理への対策をとったところです。

今後も、事務所をあげて取り組む業務については、管理職による工程表の作成及び進行管理を徹底させることにより超過勤務の縮減に努めていくところです。

第二に口蹄疫、鳥インフルエンザ派遣終了後の健康管理対策についてです。

今般宮崎県で発生した口蹄疫では、5月中旬以降7月上旬まで、鳥取農政事務所から計7名の職員の方に防疫作業のご協力をいただいたところです。また、先般の島根県における高病原性鳥インフルエンザの防疫作業でも鳥取農政事務所から計11名の職員の方にご協力をいただきました。

これらの防疫作業に従事していただいた職員への健康管理については、事前に「口蹄疫に関

わる方のこころと身体の健康のために」等のパンフレットで周知を行うとともに、派遣期間終了後の健康管理対策については、上局から身体の異常を訴えた職員に対しては臨時健康診断の実施等の指示があったところです。幸いなことに、鳥取農政事務所ではこれらの対応をとることはありませんでしたが、今後もこのような事例が発生した場合は、同様の形で職員の健康管理に万全を期していきたいと考えております。

(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超過勤務時間は、水稻実測調査の最繁忙期及び戸別所得補償関連で特定筆調査の準備が加わった8、9月に超過勤務時間が増加しました。これについては、業務の輻輳が予想された7月の後半から8、9月について調査補助者の積極的活用、臨時職員(パートタイマー)の雇用及び統計部からの応援を得て業務を遂行したところですが、今後も適切な対応をとることにより、超過勤務の縮減に努めていきたいと考えています。

(上本委員長)

ありがとうございました。

超過勤務についてですが、特に戸別所得補償チームの皆さんは、農水省あげての重要な業務だということで責任感を持って取り組んでこられたと思います。現在も、若干落ちついているようなところもありますが、6月以降11月いっぱい位まで、かなりの時間数の超勤をされており非常に健康面が心配でしたが、先ほど所長から説明にあったとおり身体を害される方もなく乗り切っていただけたのかなと思っています。ただ、今回初めてであったということと、省をあげてこれをやらなければならないという責任感で今は持っている状態ではないかと思えます。これから落ち着いてから逆にちょっと心配なところがあるので、その部分のフォローをしっかりとお願いします。また、工程管理及び業務調整の部分は管理職の方にしっかりとお願いしたいと思えます。

次に、今回の鳥インフルの関係で11名の方が派遣されたとのことですが、報道を見ますとぼちぼち他の所でも出ているようですし、まだまだこれから寒い状態が続き、発生が懸念される場所ですので、当然派遣される方には事前のところは勿論、事後もきちんと健康管理をお願いします。

最後に、予備交渉の段階で要望事項ということで整理した事項についても、大きいところ小さいところありますが、地方に働く職員にとって切実な問題もあり、職場での仕事をどのよう

にしていくかと直結している問題でもあるので、きちんと受け止めていただいて何らかの方法があれば今後検討していただくようにお願いします。

(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。

10全農林鳥取要求第1号
2010年12月20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

農林水産省では、食料自給率の向上や多面的機能の発揮に向け、戸別所得補償制度の本格実施、農業・農村の6次産業化の推進など、食料・農業・農村基本計画に基づく各施策を一体的に推進しています。この政策転換には、中央・地方が一体となって農林水産行政を推進することが一層重要となっています。

そのような中であって、地方出先機関の廃止及び一括交付金化の推進等は、国内農業・農村の振興に深刻な影響を与えるとともに、農林水産行政サービスの提供にも支障を来すことが懸念されます。

こうした情勢の中にあって私たちは、当面する課題を整理し、要求事項として下記のとおり取りまとめました。

貴職におかれては、国民の期待に応える農林水産行政の円滑な推進と私たちの雇用・労働条件を確保する観点から、下記事項の実現に向けて最善を尽くされるよう要求します。

記

I 地域主権改革について

国の出先機関の見直しについては、国と自治体の役割分担と事務・権限、財源のあり方を十分に検討し、拙速な国の出先機関の見直しを行わないよう地方の意見を伝えること。

II 総人件費削減政策について

政府が総人件費2割削減の具体的検討を開始する場合には、雇用、賃金・労働条件に直接的に影響する事項であるため、労働組合との合意を前提に交渉・協議が行われるよう、関係機関に働きかけること。

Ⅲ 労働諸条件の改善について

1. 厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、超過勤務の生じている要因の検証を通じて、以下の具体的縮減対策を講じること。また、超過勤務手当については全額支給すること。
 - (1) 職員の業務内容・実態を把握し、工程管理や業務調整の徹底、業務の効率化を図るなど、実効ある超過勤務縮減対策を講じること。
 - (2) 超過勤務縮減の取り組みについて実効性を高めるため、各課で管理者と職員との意見交換を十分に行うこと。
2. 官用車出張における移動時間が勤務時間外に及ぶ場合、同乗者も超過勤務の対象として取り扱うよう、関係機関に要請すること。
3. 人事異動にあたっては、組合員の希望を尊重するとともに、理解と納得の上で行うこと。

Ⅳ 制度・政策について

1. 復職支援対策としての「試し出勤制度」については、本人および関係者との連携を十分に図ること。また、制度の趣旨等について、職場内の周知徹底に努めること。
2. 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。

Ⅴ 口蹄疫、鳥インフルエンザに対する防疫措置について

1. 防疫作業に係る健康安全対策を構じること。
 - (1) 病気・負傷等の事態に備えて、医薬品の整備、医師の常駐等の体制整備を図ること。
 - (2) 作業時間の割り振りは、十分な休養が取れる体制とすること。
 - (3) メンタルヘルスなど、各種健康管理対策の充実を図ること。
2. 派遣中における職場の業務調整を的確に行うこと。
3. 旅費の早期支給、実態に即した超過勤務手当等の支払いを行うこと。
 - (1) 派遣期間が長期に及ぶ場合、旅費支給を概算払いとし、派遣者の負担軽減を図ること。
 - (2) 作業地区までの移動方法等によって生じる拘束時間については、超過勤務の対象として取り扱うこと。

(3) 週休日の作業等に係る待機及び拘束時間については、超過勤務及び週休日の振替の対象として取り扱うこと。

4. 緊張状態が続き、精神的ストレスが著しいことから、派遣期間終了後の健康管理対策に万全を期すこと。

VI 人事評価制度について

評価結果が処遇に活用されることを十分に認識し、評価期間を通して、被評価者への指導・助言を丁寧に行うとともに、日常的なコミュニケーションを図ること。

VII 職場の改善について

1. 給与法改正について、職員に説明すること。

2. 外線と内線が区別できる電話機に更新を行うこと。

3. 鳥取統計・情報センターに休養室を設置すること。

以 上

10全農林鳥取要求第1号
2010年12月20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



要 求 書

農林水産省では、食料自給率の向上や多面的機能の発揮に向け、戸別所得補償制度の本格実施、農業・農村の6次産業化の推進など、食料・農業・農村基本計画に基づく各施策を一体的に推進しています。この政策転換には、中央・地方が一体となって農林水産行政を推進することが一層重要となっています。

そのような中であって、地方出先機関の廃止及び一括交付金化の推進等は、国内農業・農村の振興に深刻な影響を与えるとともに、農林水産行政サービスの提供にも支障を来すことが懸念されます。

こうした情勢の中にあって私たちは、当面する課題を整理し、要求事項として下記のとおり取りまとめました。

貴職におかれては、国民の期待に応える農林水産行政の円滑な推進と私たちの雇用・労働条件を確保する観点から、下記事項の実現に向けて最善を尽くされるよう要求します。

記

I 地域主権改革について

国の出先機関の見直しについては、国と自治体の役割分担と事務・権限、財源のあり方を十分に検討し、拙速な国の出先機関の見直しを行わないよう地方の意見を伝えること。

II 総人件費削減政策について

政府が総人件費2割削減の具体的検討を開始する場合には、雇用、賃金・労働条件

に直接的に影響する事項であるため、労働組合との合意を前提に交渉・協議が行われるよう、関係機関に働きかけること。

Ⅲ 労働諸条件の改善について

1. 厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、超過勤務の生じている要因の検証を通じて、以下の具体的縮減対策を講じること。また、超過勤務手当については全額支給すること。
 - (1) 職員の業務内容・実態を把握し、工程管理や業務調整の徹底、業務の効率化を図るなど、実効ある超過勤務縮減対策を講じること。
 - (2) 超過勤務縮減の取り組みについて実効性を高めるため、各課で管理者と職員との意見交換を十分に行うこと。
2. 官用車出張における移動時間が勤務時間外に及ぶ場合、同乗者も超過勤務の対象として取り扱うよう、関係機関に要請すること。
3. 人事異動にあたっては、組合員の希望を尊重するとともに、理解と納得の上で行うこと。

Ⅳ 制度・政策について

1. 復職支援対策としての「試し出勤制度」については、本人および関係者との連携を十分に図ること。また、制度の趣旨等について、職場内の周知徹底に努めること。
2. 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。

Ⅴ 口蹄疫、鳥インフルエンザに対する防疫措置について

1. 防疫作業に係る健康安全対策を構じること。
 - (1) 病気・負傷等の事態に備えて、医薬品の整備、医師の常駐等の体制整備を図ること。
 - (2) 作業時間の割り振りは、十分な休養が取れる体制とすること。
 - (3) メンタルヘルスなど、各種健康管理対策の充実を図ること。
2. 派遣中における職場の業務調整を的確に行うこと。
3. 旅費の早期支給、実態に即した超過勤務手当等の支払いを行うこと。
 - (1) 派遣期間が長期に及ぶ場合、旅費支給を概算払いとし、派遣者の負担軽減を図ること。

(2) 作業地区までの移動方法等によって生じる拘束時間については、超過勤務の対象として取り扱うこと。

(3) 週休日の作業等に係る待機及び拘束時間については、超過勤務及び週休日の振替の対象として取り扱うこと。

4. 緊張状態が続き、精神的ストレスが著しいことから、派遣期間終了後の健康管理対策に万全を期すこと。

VI 人事評価制度について

評価結果が処遇に活用されることを十分に認識し、評価期間を通して、被評価者への指導・助言を丁寧に行うとともに、日常的なコミュニケーションを図ること。

VII 職場の改善について

1. 給与法改正について、職員に説明すること。

2. 外線と内線が区別できる電話機に更新を行うこと。

3. 鳥取統計・情報センターに休養室を設置すること。

以 上