

北陸農政局福井農政事務所交渉（全農林労働組合北陸地方本部福井分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年1月25日（月）17：30～18：05（35分）
2. 開催場所：福井農政事務所第1会議室
3. 出席者：

北陸農政局福井農政事務所	田中 宏樹	所 長
	川名 長治	次 長
	平口 寿	総務課長
	寅ヶ口暁実	九頭竜事業所庶務課長
	山内 浩明	総務課職員係長

全農林労働組合北陸地方本部福井分会	林 修造	委員長
	松宮 正幸	副委員長
	田村 一浩	書記長
	山田 和彦	書記次長
	竹内 直樹	会計長
	佐孝 龍幸	執行委員
	斎藤 栄	執行委員
	本多 晴美	執行委員
	高塚 誠治	執行委員
	笠川 重安	執行委員
	西岡 賢人	執行委員

4. 議 題：「実効性のある超過勤務縮減対策を実施すること」
「メンタルヘルスケアの充実を図ること」
（全農林労働組合北陸地方本部福井分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（平口総務課長）：本日の交渉に先立ち、国家公務員法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。全農林労働組合北陸地方本部福井分会から提出された要求事項が「新たな労使関係の構築に関する基本方針」の1の（3）に定められた要件を満たし、交渉対象とする事項については、要求事項の7の（1）～（3）の小項目については削除し、大項目の「実効性のある超勤縮減対策を実施すること。」並びに、要求事項の8の（6）「メンタルヘルスケアの充実を図ること。」の2項目とし、その他の事項については、国公法108条の5第3項の規定による管理運営事項に該当すること、又は国公法108条の5第4項の規定による権限内事項ではないことから、要望事項として承るとの整理をいたしましたので、これを前提として交渉を開始します。

(林委員長): それでは今ほどお渡しいたしました、分会要求第2号については、11月16日に提出させていただきまして、それ以降北陸管内の取りまとめをし、全体として本省の確認をとって、本日ご回答をいただけるということですのでよろしくお願いたします。

我々として昨年の3月に組合の運営のあり方と不適切な労使慣行については、8月の当局との合意に基づきまして鋭意組織内の立て直しといたしまして、体制の確立に取り組んできております。その中で今回の要求項目につきましても、先ほど申しました様に各段階での確認をいただいた上で、本日所長の方から回答をいただける、先ほど総務課長から説明がありました2項目について、ただいまより交渉をさせていただきます。

ただ、今回まとめさせていただいた要求の項目というのは、国公法でいえば管理運営事項なり権限外事項と整理されておりますが、我々現場で働く職員の立場からすれば全て緊急に改善の必要のある極めて切実な項目でありますので、整理とすれば要望事項となるんですけれども、この中味については是非とも所長のご理解をいただきまして、福井農政事務所、九頭竜事業所含めて職場で一つでも実現できる分については是非、善処願いたいと思います。

細かい要求項目の説明については、書記長の方から説明させていただき、その後、所長の方からご回答をお願いしますのでよろしくお願いたします。

(田村書記長): いま、委員長の方からありましたとおり、お手元に提出しました要求書につきましては、10月の段階で私どもが労働点検という形で県内の職場で点検をおこなった結果を取りまとめたものであります。

いま総務課長が言われましたとおり、予備交渉の中で要求7の大項目と要求8の(6)の部分について交渉事項ということではありますが、その他の部分についても切実なものでございますので、要望事項という形で接受をしていただき受け止めていただきたいと思います。

それでは要求事項7の「実効性のある超過縮減対策を実施すること」についてですが、この要求につきましては、従来から引き続いた課題であると思っております。今年度までの大幅な人員の減少によりまして、一人あたりの業務量が大変増加をしてきている、また一方では業務の従来までの見直しが行われて無いという中で、やはり超過勤務が増加してきているということが現状であると思っております。

そういう意味では労働条件上も大変問題でありますし、健康管理の上でも大変重要な問題である事項であると私どもといたしましては思っております。

具体的に農政事務所の職域につきましては、昨年度を見ても所得安定対策の関係、それから立入検査、事故米、MA米のカビチェックの関係で大変な超過勤務が見られたというふうに思っております。

そういう意味で、きちりとした業務整理をしながら恒常的な超過勤務があるということであれば問題であると思っております。今後を想定して考えてみれば、戸別所得補償制度の関係、米トレサの関係で現在もチームという形で普及・周知ということで現在行っておりますが、ある意味通常業務を抱えながらチームとしての業務を遂行しており、大変超過勤務が増大しているような感じがしております。

また、統計部につきましてもセンサスが今年度実施されることにより、その集計業

務などにより大変超過勤務が増加するのではないかと危惧をしております。

次に、農政事業所の関係であります。これまでも大変恒常的な超勤がつづいているという実情は変わっていないと思っております。

若干、対外的なこともございますので、いたしかたない部分もあるように思いますが、そういう中でも恒常的な超勤が続いています。今後も想定すれば現在、土地改良予算が大幅に削減され、これに伴い大幅な計画の変更・調整・説明などにより大変なことが想定されます。そういう意味で、私たちも業務としてやらなければならないこと、そのことで発生する超過勤務については、きっちりと命令に基づいてやっていきたいと思っておりますが、恒常的なメリハリの無いような超過勤務では大変問題と考えておりますので、私どもといたしましても意識をもって超勤縮減に取り組んでいきたいと思っておりますので、当局においても意識をもって超勤縮減に向けたご努力をお願いしたいと思います。

次に、要求8の(6)の関係であります。「メンタルヘルスケアの充実を図ること」についてであります。これについても大幅な人員の減少に伴う一人あたりの大幅な業務量の増加ということもありまして、大変病休者、もしくは休職者が増加しているような現状だと思えます。また、病休までにいたらないまでもメンタルの傾向にあるという者もおられるというふうに思っております。

現在まで、毎月のカウンセリングルームなりセミナーなどを開催していただいているところではあります。実際に開催はされるものの実状的に効果のあるものとなっているのかということも若干疑問であります。

開催の方法について、必要とする者が参加できるような、もう少し工夫をされたような形での開催をお願いします。

また、このことは、日頃から一人一人が意識を持って、目配り気配りをしていく必要があると思っております。これは、当局、組合というのではなく、職場で一人一人が意識をもって対応する必要があると私どもとしても思っておりますので、当局においても管理者としての対応をお願いします。

以上、要求項目の説明とさせていただきます。

(田中所長): では、回答をさせていただきます。まず超勤縮減対策についてですが、超過勤務の縮減については、計画的な業務の執行、超過勤務の実態把握と指導及び水・金曜日の定時退庁の促進等、職員が退庁しやすい環境作りが重要であると理解してあります。このため、超過勤務予定者の早期把握による当日処理を見極め、業務調整を行うなどにより定時退庁の促進を図って参ります。具体的には、定時退庁日の管理者の巡回、各課内において業務処理の改善・事務の簡素化等についての話し合い、庁内放送などを実施して、不要不急の超過勤務の防止等、超過勤務を必要最小限に止めるよう啓発・周知に取り組んできたところです。また、本年度から始まりました人事評価制度の、各管理職の業務目標の中において、超過勤務縮減の具体的目標を掲げ、これまで以上に超過勤務縮減に対する意識を高めるよう努めています。

しかし、残念ながら現時点では、これまでの対策の中で、はっきりとした成果が目に見えて出てきていないというのが実状であろうかというふうに受け止めています。

さらに、22年度よりスタートします、「戸別所得補償制度」の関係団体及び生産者への周知業務により、夜間や土日の説明の場が多くなり超過勤務が増えることが予想されます、また、その他の立入検査や統計のセンサス等においても同様のことが言えますが、これらの点については、農政事務所の責任ある役割を果たすということですので御理解をお願いします。

また、事業所職域におきましては、国営事業の円滑な推進のために住民や地権者の方々との交渉や協議・説明というのは非常に重要なことであり、こちらも夜間の開催が多いというふうに承知をしております。その際は、特定の者に業務が集中したり、その方の超過勤務が極端に増えることがないように対応していきたいと考えております。

引き続き、業務の把握を行い効率的な業務計画の樹立、各職員とのコミュニケーションをより深め、よりよい職場環境の雰囲気づくりをして参ります。

次に、もう一点のメンタルヘルスケアの充実についてであります。近年、業務が複雑、困難化し業務量が増加していること、職場での人間関係が希薄化していることなどが、メンタルヘルスが増加している一因と考えられます。

心の健康づくりについては、指針の発出や相談体制の整備等が必要であり、予防の面と対処の面の両面で、管理監督者による部下に対する適切な対応を取ることが重要と考えます。

メンタルヘルス対策については、職務内容、職場環境、生活環境の変化等に伴う職員のストレス要因の増加にかんがみ、外部講師によるセミナーの開催、及びカウンセリング・ルームの開設等を実施しているところです。

なお、昨年度から職員がメンタル患者による休職及び長期病気休暇から復職を希望した場合に、職場への円滑な復職が行えるよう、主治医以外の専門医による「精神科医支援プログラム」(セカンドオピニオン)が実施されているところであります。私としても、メンタルヘルス対策の強化に向けて努力しているところですが、職員の心の健康問題を職場全体で取り組むことが重要であり、各職員とのコミュニケーションをより深めるとともに、様々な場を活用してメンタルヘルス対策に取り組んで参ります。

先ほどの超過勤務の縮減の点と合わせまして、農政事務所そして事業所の職員の皆さんが気持ちよく安心して仕事ができるように努めていきたいと考えております。

(林委員長): 今ほど、2項目に関しまして所長の方からご回答をいただきましたが、冒頭書記長からありましたように、2項目については決して新しい課題ではない、特に超過勤務の問題をみても我々をとりまく状況とすれば、非常に厳しくなっています。新しい業務や特に事業所においては予算削減というのが今後の事業の推進等に大きな影響があるということで、我々の方にも農業者の方からも交付金の減少につながらないように是非ともやっていただきたいということまで現場では対応している状況となっています。そういうことから逆に農業者の方に我々としては農林水産省の代表として明確に答える義務があるわけではありますが、今回、予算の問題であるとか、これからの事業の問題であるとかは管理運営事項として整理されていますけれども、要求の中にありますように、それらの情報についてはできるだけ所内でいろんな機会を通じて職員へ周知していただきたいと思っております。

今回の交渉の場に各職場の執行委員が参加させていただいておりますが、各職場で事情も違い課題もあると思いますので、2項目に絞って改めて各執行委員から要請をさせていただきますので、しばらくよろしくお願いいたします。

(佐孝執行委員): 超勤縮減の関係についてですが、所長としましても成果がでてきていないという見解でありましたが、個別に又は、いつの時期に超勤が増加しているのかということは、定期的に把握しているのでしょうか。というのは、そういった細かい分析をしてはじめて何処に原因があるのか解ってくると思います。確かに水・金の定時退庁と7月、10月縮減月間等の取組はある程度効果があると思いますが、個別に超勤システム等から、いつの時期に・どのくらいの時間・どういった業務により超勤が増加しているかを把握し細かく分析することによって、その日の超勤の必要性などを把握して超勤を減らすとか、そういった手だてができれば成果が出てくるのではないかと思います。

(平口総務課長): 超勤については、今ほど言われた様に超勤システムを利用して、個人別の超勤時間または内容について積み上げて、課別等にして把握しております。

(田中所長): 毎月の課別の超勤時間を見せていただきますが、その中で課内のどういった人達が超勤が多いのかというのは、常々把握するよう心がけておりますので、今後もそういった点に気を付けて引き続き見ていきたいと思っております。

(山田書記次長): 超勤縮減の回答の中で所長の方からコミュニケーションを図っていくというお話がありましたが、本当にコミュニケーションを図っていけるのかといったことを危惧しております。というのは4月・10月に管理者の業務目標を掲げたかと思いますが、その中で月1回の課内での話し合い等を持つ管理者もいらっしゃいますが、まだ4月以降一度も話し合いを行っていない方もおられます。所長の回答にもありますようにコミュニケーションを図っていくについては大切と考えますので、このことについては、県下でしっかりと話し合いを持ちながら超過勤務の縮減に繋げていくようお願いします。

(田中所長): コミュニケーションを図っていくことについては、私としても少し心配していたところでありますので、管理職に対して再度周知していきたいと考えております。

(高塚執行委員): 事業所の関係であります。一つとしまして恒常的な超勤があるわけであり、その中で管理職の方もいろいろと動いていただいている部分も多く見受けられますが、しかしながら個々で突出して恒常的に超勤が増加している方が数名います。所内で勤務の内容について打合せ等で認識を深めていますが、それでも中々、恒常的な超過勤務が減らない状況となっております。更なる超勤縮減の対応・調整をお願いします。二つめとして来年度予算がかなり圧縮されたところではありますが、そういった中で今後どのように事業に変化があるのかといったことはまったく見えない状況であり、特定の職員に更なる負担のかからにように対応をお願いします。

(田中所長): 今の話しについては、また、九頭竜事業所長等にお伝えして改善されるようお話していきたいと思っております。

(田村書記長): 各職場の方から、いろいろと切実な思いということで発言をさせていただきました。特に私としても感じていることは、所長の超勤縮減やメンタルへ

ルスについての考え方については理解できるところであります。しかしながら所長の気持ちが現場の管理職まできちり伝わっていて、各管理職がそういった対応をされているかという若干疑問であります。

超勤縮減やメンタルヘルスの問題については、各職場の課内において常日頃から一緒に仕事している中から、きめ細かな対応をしていくことが重要と考えておりますので、現場の管理職への周知をお願いするとともに改善に向けて取り組んでいただきたいと思っております。

(林委員長): これらの職場の意見・要望を是非とも受け止めていただいて、これらのことが一つでも解決するように引き続きご尽力願いたいと思っております。

我々としても、昨年夏以降からの改革の中で、この間現場で、農業者・生産者・事業者からみれば、我々は農林水産省の顔として、ある意味責任を持って説明等を行っております。このことは、職員の資質、組合員の資質がわずかではありますが日々向上していると思っております。

今回、昨年の8月の新たな労使関係の基で、要求の中味につきましても今回の様な整理がされてきたわけではありますが、少なくとも現場の管理職として職員又は組合員に対する説明責任はあるというふうに私としては思っておりますので、交渉の場に限らず日常の場においても果たしていただきたいと思っております。

所長におかれましては、これらのことを十分理解していただいて、引き続き仕事のし易い、働きやすい職場の構築に向けてご尽力願います。

以 上

09全農林北陸福井要求第2号
2010年1月25日

北陸農政局福井農政事務所
所長 田中宏樹 殿

全農林労働組合北陸地方本部福井分会
委員長 林修造

要 求 書

私たち全農林労働組合北陸地方本部福井分会は、秋季年末闘争における具体的取り組みにおいて、10月に各職場で労働条件点検を行い、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。

この要求は、組合員の総意に基づき決定した緊急に解決を要する事項です。

貴職におかれましては、農林水産政策の着実な遂行と私たちの雇用・労働条件確保の観点から、下記要求事項の解決にむけ特段の努力をされるよう強く要求します。

記

1. 農林水産省予算概算要求及び機構改革について職員に周知徹底を図ること。
 - (1) 平成22年度の予算概算要求について、農水省の考え方を含め、地方出先機関職員まで内容の周知を図ること。
また、重要施策については、所内勉強会を活用すること。
 - (2) 農水省機構改革については、地方出先機関の組織の将来展望を明らかにするとともに、「地方農政局—地域センター」の2階層組織への改革について、節目節目で情報提供を行なうこと。
また、全組合員の雇用を確保するとともに、処遇改善を図ること。
2. 2010年度以降の「人事ルール」に基づく具体的対応を早期に示すとともに、本人希望を最大限尊重すること。
3. 現行の業務運営の点検を行い、今後の業務運営を明らかにすること。
 - (1) 平成22年4月以降組織改編までの農政事務所の業務運営を明らかにすること。
 - (2) 組織改編にあたっては、業務量に見合った人員確保をし、労働条件の改善を図ること。
また、定員の枠にとらわれず必要な時はパート雇用を行うこと。

- (3) 現行の業務運営の点検を行うとともに、管理職による指示・連絡などを始めとするマネジメント機能を高めること。
4. 農政事務所のつくも庁舎から合同庁舎への移転問題について、早期に行程（スケジュール）を明らかにすること。
5. 配置転換者が不安を持つことなく安心して業務に取りかけられるよう、事前研修の実施徹底と、研修期間中の業務調整を行うこと。
6. 新たな人事評価制度の実施については、4原則・2要件を具備した制度の確立を図るとともに、親切、丁寧な説明や指導を行い、評価者による差が生じないようにすること。
7. 実行性のある超勤縮減対策を実施すること。
 - (1) 超過勤務は管理職による事前命令を徹底すること。
 - (2) 業務量に見合った人員配置と欠員ポストの早期補充を行い、業務調整を徹底すること。
 - (3) 超過勤務手当（休日含む）の全額支給を行なうとともに、予算確保を図ること。
8. 諸休暇制度・諸手当等を拡充し、働きやすい職場作りに努めること。
 - (1) 生理休暇を特別休暇にすること。
 - (2) 子の看護のための休暇を家族看護休暇にすること。
 - (3) 産前・産後休暇及び介護休暇、長期休暇中の代替要員の確保など、安心して休暇が取得できる職場体制を構築すること。
 - (4) 「農林水産省特定事業主行動計画」を実効性のあるものとするため、職場の環境整備に努めること。
 - (5) セクハラ・パワハラ防止策を徹底すること。
 - (6) メンタルヘルスケアの充実を図ること。
 - (7) 通勤手当の全額支給を図ること。
 - (8) 単身赴任手当の拡充を図ること。
 - (9) 公務員宿舎の確保を図ること。

9. 効率的な業務運営を図るため職場環境を整えること。

- (1) 官用車整備計画に基づく配車については、効率的に配置し、不足時にはレンタカー等の確保を図るなど機動力の確保を図ること。
- (2) 統計情報センターの調査用自動車について、効率的な観点から管外出張を認めること。
- (3) 業務における基礎知識の研修の充実を図ること。
あわせて、所内勉強会等の充実を図ること。
- (4) パソコンの定期更新ならびに通信回線の改善を図ること。