

北陸農政局本局交渉（全農林労働組合北陸地方本部石川分会）

議 事 要 旨

1．開催日時：平成22年1月29日（金） 17：20～17：35（15分）

2．開催場所：北陸農政局第3会議室（広坂合同庁舎7階）

3．出席者：

北陸農政局	松元 清孝	総務部長
同	金村 哲夫	総務部次長
同	西村 睦美	人事課長
同	宮崎 高史	人事課課長補佐
同	中野 峰次郎	人事課管理官
同	狩野 正弘	人事課管理係長
石川分会	備後 尚正	委員長
同	川口 忠儀	副委員長
同	亀喜 正	書記長
同	立野 憲英	会計長

4．議 題：超過勤務について
（全農林労働組合北陸地方本部石川分会提出 別添「要求書」）

5．議事概要：

西村人事課長：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石川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は、要求事項の4の項目とし、その他の事項につきましては、国家公務員法108条の5第3項の規定による管理運営事項であること、また、同第4項の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。

備後委員長：まず、私から要求書の趣旨説明をさせていただきます。その後、書記長から今回対象となりました要求項目の読み上げと内容等を説明させていただいたあと、回答をお願いしたいと思います。

では、始めさせていただきます。新たな交渉ルールが定まって以降、初めての交渉ということで、私たちの方も慣れていない点があるかと思いますが、誠意ある回答交渉となるようお願いしたいと思います。

要求書については、平成21年11月27日付けの09全農北陸石川要求第1号で提出させていただいております。この要求事項ですが、要求書作成にあたり、分会としては、全職域を対象としまして10月に労働点検を行い、その際上がってきた事項について、要求事項を取りまとめたものになっております。

その結果、提出させていただきました要求項目、全部で42項目ほどありますが、こちらの方については、先般行われました予備交渉の中で権限外事項、管理運営事

項ということで殆どが該当した訳ですが、上がってきた内容は現場段階におきます切実な要求であることの趣旨をご理解いただきたいと思います。それでは早速であります書記長から今回の要求項目を説明します。

亀喜書記長：私の方から超勤について1項目であります。「長期の超過勤務が発生した職員に対し、医者による診察が必要とされているが、当該者に対する当局のフォローが不十分なので、具体策を求める。」という項目であります。このことはいわゆる長時間、50時間ありますが、長期のスパン、3ヶ月連続して超勤を行った者に対して臨時の健康診断を受診させることとなっておりますが、そういった者については、より丁寧な対応をしていただくよう切に要望するということで上げさせてもらいました。現場からもそういった声が上がっておりますので、よろしく願います。軽微というか、短時間の超勤にしてもそんなんですが、恒常的に超過勤務が続くようなことが無いように常にチェックをしていただくよう併せて要望したいということです。

松元総務部長：ご説明のありました要求事項について改善を図っていくには、根本的には超過勤務を縮減していくということが重要であると考えています。超過勤務の縮減につきましては、局の最重要課題の一つとして今日までの積極的な取り組みにより一定の成果は得られていますが、いまだ長期・長時間勤務者等の抜本的解消には至っていないところもあります。そういった者につきましては、局議等で報告させることで超過勤務命令者をはじめ関係する管理職に超勤縮減について指導を行っているところです。ただ、業務によっては、やむを得ず長時間の超過勤務を命じる場合もありますが、その場合にあっては、日常の健康管理に十分留意させるとともに、必要に応じて臨時の健康診断を受診していただくなど、長時間超勤者の健康管理には特に十分な配慮をして参りたいと思います。

また、はじめに申しましたが、今後、より一層の超過勤務縮減を行うには、管理職の意識と意欲で改善できる点が多いと考えています。人事評価の達成目標として超過勤務時間の削減を掲げ取り組みを行っているところです。管理職には、超過勤務を命じる際には常日頃その業務の緊急性等を精査し、職員の健康管理面も十分勘案し、特にコミュニケーションを十分図り、ストレス軽減を図るとともに必要に応じて臨時健康診断の徹底、診断の結果を踏まえた適切な対応を行うよう指導して、努めたいと考えております。

備後委員長：この件に関して、何かありましたら。

川口副委員長：フォローアップに関してですが、今回、こういう話が出てきたということは、過去にもそういうことがあったということもありますし、これからの仕事のやりようとか政策の変化もあって、今後も十分注意しないと危ないということだと思います。そういう中で超勤の根本、問題を解決することが必要なもので、その都度の業務に関する説明、情報の公開とかしっかりやって、職員も納得出来るような形の業務運営をやっていただき、また課題が生じた場合には改善、そしてまた、フォローアップをやっていただきたいと思いますと思っております。

松元総務部長：今お話しがございましたが、職員との話し合いといいますかコミュニケーションが、十分図れていないのではないかと、そんなふうに思っておりますので、

今後とも、コミュニケーションを十分図るように管理職を指導していきたいと思
います。

立野会計長：特に健康診断に関してですが、長期の超勤が続いた場合に健康診断を受
けなさいと、そのこと自体は、当然、必要なことだと思いますが、ややもすると、
健康診断を受けさせることだけが目的、そこで終わりというふうになっている面も
あるのではないかと思います。健康診断を受けなさいと指導があった場合に、健康
診断に行きました、そこで結果が出れば、問題があれば、当然、その問題を解決す
るために、今後どういった勤務態勢を行っていくのかという話になるのでしょうか
ども、そこで、問題が無かった場合であっても、結果がどうであったかということ
を、管理職の方できっちり把握をしていただいて、仮に問題が無かったと、それは
それで良いことなんです、それで良かったねでは無くて、当然、一定の基準を超
えた者に対して指導している訳です、個人が特定されているわけですから、その
者に対して良かったで終わりでなく、今後、どのようにやっていきたいと思いますか
という、管理職と当人がきっちり話を出来る場を設けていただく必要があるんじ
ゃないかと思います。

松元総務部長：健康診断を受けたら結果が出ますが、それで終わりにしないで、健康
診断の結果はどうでしたかというところから話に入り、仕事の取り組み方等の話し
をするなど、適切、丁寧な対応を行うようにしていきたいと思っております。

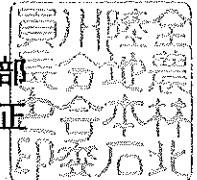
備後委員長：要求項目が1項目ということで、それぞれ執行部から発言がありまし
たが、最後になりますがこの問題は、先程会計長が言ったように、健康診断を受け
ることがありますが、健康診断の外にも、こういった長期の長時間の勤務が続
きますと、先程の身体的なストレスの外に精神的なストレスの方もたまってく
ると思います。そうなった場合、メンタルヘルスということにもなりかねません
ので、もし、可能であれば、精神的なカウンセリングを受けられるような体制も、
今後、整備していただければ、よりよいフォローアップに繋がると思いますので、
今後とも引き続き対応していただきたいと思いますと思っております。

(終 了)

09全農北陸石川要求第1号
2009年11月27日

北陸農政局長
内村 重昭 殿

全農林労働組合北陸地方本部
石川分会委員長 備後 尚正



要 求 書

私たち全農林労働組合北陸地方本部石川分会組合員は、10月に労働条件の点検を行いました。

下記に掲げる要求事項は、各職場における組合員の切実なるものでありますので、貴職におかれましては要求の実現に向け、最大限の努力をされるよう強く要求します。

記

- I 私たちの雇用と労働条件に直結する予算概算要求や機構改革について、十分な説明を行う等、周知徹底を図ること。
 - 1 平成22年度の予算概算要求内容について、職員に十分な説明を行うこと。
 - 2 農林水産省機構改革については、地方組織の将来展望を明らかにするとともに、職員に十分な説明を行うこと。
- II 2010年配置転換における業務運営等について
 - 1 配置転換対象者が安心して事前研修に参加できるように配慮するとともに、それに伴う業務調整を行うこと。
また、それらにより超過勤務が増加しないよう体制を整えること。

- 2 配置転換による大幅な定員削減を受け、特に出先機関の業務運営に大きな支障が生じているので、解消に努めること。

Ⅲ 超過勤務について

- 1 超過勤務手当の全額支給を行うこと。
また、圧縮された額についても全額支給となるよう努めること。
- 2 恒常的な超過勤務が発生している部署等の要因を分析し、平準化するよう努めること。
- 3 柴山潟支所が平成22年度末に完了するため、業務過多となっており超過勤務が発生しているため、平準化となるよう努めること。
- 4 長期の超過勤務が発生した職員に対し、医者による診察が必要とされているが、当該者に対する当局のフォローが不十分なので、具体策を求める。
- 5 当初スケジュールに即した業務運営の徹底と、突発業務の対応について極力超過勤務が発生しないよう業務調整を行うこと。
- 6 超過勤務は、管理者として職員に命令することの周知徹底と、それらに見合った手当の完全支給を行うこと。

Ⅳ 農林水産省改革について

- 1 掲示板で周知するにとどめず、職員と膝をつき合わせて討議する等、工夫すること。
- 2 改革の必要性は理解できるが、現在の業務量過多の状況下における取り組みは無理があるので、既存業務の抜本見直しも平行して進めることを求める。

Ⅴ 人事異動について

- 1 希望調書を取る前段で、組織の絵姿や、詳細な人事異動ルールを示すこと。
- 2 本人希望を尊重し、強制配置転換としないこと。

VI その他（環境整備等）

- 1 組織の有り様や、組合員の労働条件に関わる重要な事項を権限外事項として扱い、職員に説明をしないことが多くみられるが、そのことは責任の放棄であり、適切な対応をして欲しい。
- 2 パート雇用の厳格化により、業務の平準化が図られていない状況にあるので、予算の確保及び雇用条件の基準を引き下げること。
- 3 会議室の充実を図ること。
- 4 外部来客者との打ち合わせスペースを確保して欲しい。
- 5 執務室の空調を改善して欲しい。
- 6 消費・安全部に官用車の配備をして欲しい。
- 7 既存プリンターの更新をして欲しい。
- 8 テレビ会議室の環境を整えて欲しい。
- 9 少人数の出先機関においては、閉庁となる機会が多く年休も取りづらい状況にあるので、転送電話の通年措置を図る等、整備して欲しい。
- 10 職員の精神や健康面のチェック体制を確立すること。
- 11 赴任旅費の支給については実費とすること。
- 12 旅費の節減で、長距離の出張を官用車での対応とする命令があるが、その場合、運転者の疲労面を十分配慮すること。
- 13 安心して働き続けられる職場を確立し、雇用の確保、労働条件の改善を図ること。
- 14 男女平等の実現、社会を男女が担う観点で、「女性の活用とそのフォローアップ」、「男女が仕事と家庭を両立できる働き方や支援策」が同時に進むよう、職場全体での意識改革に努めること。
- 15 「農林水産省における女性職員の採用・登用拡大計画」には女性のチャレンジ支援策を反映させ、実効性を確保すること。

- 16 女性の採用増、登用ポストの拡大、登用に向けた育成等、女性の活用を図ること。
- 17 採用・登用の拡大計画を進めるにあたっては、育児・介護を担う者への配慮、超過勤務縮減や働き方の見直し等、仕事と家庭の両立に向けた対策を行うこと。
- 18 メンター制度については、具体策を講じ、実効ある制度とすること。
- 19 子の看護のための休暇を家族看護休暇とし、取得要件を改善すること。
- 20 男女が共に仕事と家庭生活を両立するための環境整備、社会的支援の充実・強化を図ること。そのためにも、次世代育成支援対策推進法に基づく「農林水産省特定事業主行動計画」の検証・見直しを行い、一層の推進を図ること。
- 21 育児休業・介護休業中の経済的保障を改善すること。また、介護休業の取得期間を延長すること。
- 22 育児休業、産前・産後休暇及び介護休業中の代替要員の確保等、安心して取得・復帰できる職場体制を構築すること。
- 23 育児休業の男性取得促進策を講じること。
- 24 保育時間を1回60分、1日2回に改善すること。また、取得期間の延長を検討すること。
- 25 介護を行う職員の短時間勤務制度を導入すること。
- 26 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。
- 27 産前休暇を8週間に、多胎妊娠の場合の産後休暇を10週間にそれぞれ延長すること。
- 28 妊娠障害休暇、更年期障害休暇を新設すること。また、妊産婦の勤務環境に配慮すること。
- 29 生理休暇は特別扱いとし、取得しやすい職場作りに努めること。