

北陸農政局新潟農政事務所交渉（全農林労働組合北陸地方本部新潟分会）
議事要旨

1．開催日時：平成22年6月3日(木)17:45～18:10（25分）

2．開催場所：新潟農政事務所大会議室

3．出席者：

新潟農政事務所	吉田竹志	所長
同	富田計二	次長
同	森田隆明	総務課長
同	小池功一	職員係長
信濃川水系土地改良調査管理事務所	管谷 晋	所長
同	村山 豊	庶務課長
新潟漁業調整事務所	富岡啓二	所長
全農林労働組合北陸地方本部新潟分会	池田道雄	委員長
同	西野雅彦	副委員長
同	大滝重之	書記長
同	江平 修	書記次長
同	駒澤俊一	会計長
同	阿部芳孝	執行委員
同	山内 真	執行委員
同	宮崎潤太	漁調班長

4．議題：公務員宿舎の確保について

超過勤務の縮減対策について

メンタルヘルス対策の強化について

（全農林労働組合北陸地方本部新潟分会提出 別添「要求書」）

5．議事概要

（森田総務課長）：

本日の交渉に先立ちまして、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新潟分会から提出された事項が「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1の(2)の「転居先の公務員宿舎を早急に確保」、3の(6)の「公務員宿舎(借り上げ宿舎含む)を早急に確保」、

1(3)「実効性ある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務の縮減を図る

こと、2の(2)の「実効性のある超過勤務縮減対策を実施」、及び4の「働き方と職場環境の変化に対応した、メンタルヘルス対策等の強化を図る」の3項目とし、その他の事項については、中央段階（農林水産省本省交渉（全農林労働組合中央本部））での交渉事項であること、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に該当すること、また同第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したので、これを前提といたしまして交渉を行います。

（池田委員長）：

時間を割いて頂きましてありがとうございます。

昨年3月以降、もう約1年以上経つわけではありますが、いろいろな問題がありまして、新たな労使間の交渉について中央段階でルール化されましたが、すぐ適切な中身でこういったルールに基づく交渉が、現場段階でできなかったわけですが、私ども上部と連携を取りながらまた予備交渉を行って今日を迎えたわけでございます。

全く初めてのケースでございますので、こちらもなかなか具体的にどのように進めていくかというのは手探りの状態でありますけれども、今ほど総務課長からも説明がありましたように、ルールに基づいて是非よろしくお願ひしたいと思います。

ただ、私どもとしては、全職域、県下全部で約三百数十名組合員がおりますけれど、ここから切実な要求ということで、いろいろ職域がございますが、項目にわたってそこにおける大きな課題というものがございます。

是非、権限外事項等であっても、私ども組合員の切実な要求であるということだけは是非受け止めて頂きたいと思っておりますし、権限内事項については、是非努力を頂きたい。後ほど書記長のほうから説明させて頂きますのでよろしくお願ひいたします。

（大滝書記長）：

それでは、新潟分会の書記長の大滝といたします。

今回提出しました要求書については、当面する各職場の課題を整理し、要求事項として取りまとめたものであります。数回に渡る予備交渉の中で、先ほど総務課長の方から言われたとおり、公務員宿舎確保の問題、超過勤務対策の問題、メンタルヘルス対策の強化の部分ということで、絞って要求書の趣旨について説明していきたいと思ひます。

なお、新たな交渉ルールに基づいた初めての交渉でありますので、若干、交渉の対象とならない事項を含んだ内容・発言があるかもしれませんが、その部

分については要望としてお聞き願いたいと思います。

まずは、転居を伴う人事異動に関する公務員宿舎、借り上げ宿舎の早急な確保については、人事異動の広域化によりまして転居を伴う異動が多くなってきているというのが現状であります。

異動に対しては、単身赴任で異動する者、家族を伴い異動する者と様々ではありますけれども、引っ越しの準備や子どもの転校の手続きなどもあるため早急に手続きを行っていただきたい。これまでの状況では、前の住人の補修改善の関係から、入居ができるのが4月の赴任期間後しか入居できないといった事例もあると聞いておりますので、異動によって誰もが新しい異動先に不安を抱えているということで、是非とも入居場所を早急に決定し、異動者が安心して異動が出来るよう対応をお願いしたいということでもあります。

次に、実効性のある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務の縮減については従来から長年続いている課題であると思っております。

農政事務所職域では本年まで行われてきました配置転換、退職者などによる大幅な減少、新規採用者の抑制により一人ひとりの業務量が大幅に増加してきています。各地域課、各センターにおいてもスタッフ制として一人が複数の業務を担当することを余儀なくされる中で、新たな戸別所得補償制度の新規業務、経営安定対策の関係、米トレサ関係の普及と既存業務を抱えながらチームとして業務を遂行しており、局地的な超過勤務が増加していると感じているところでもあります。

信濃川水系事務所、各事業所においては、多くの調査地区、事業所においては、工期を厳守しなければならないということから恒常的な超勤の実態となっていますので、今後を想定すれば、土地改良予算が大幅に削減され、これに伴う事業工期の計画の大幅な変更、関係者への説明など大変なことが想定されると思っております。

組合では、昨年10月に行った職場点検調査で、現在の超過勤務縮減対策について、職員から「当局に勤務時間管理を行っている自覚がない」、「特定の者に超勤が偏っても対応しない」、「職員からの申告をただ通しているだけ」といった課題・問題点がだされています。人事評価制度の期首面談などを旨く活用し、職員の業務量をしっかりと把握しながら実効ある改善策が図られるようにお願いしたい。

また、縮減対策と称しまして管理者が帰庁の声をかけるということがありますが、既存業務や突発的業務の整理を行わないまま縮減対策との整合性が取れず、職員の中には管理職の縮減対策に気を使って、無届の超過勤務を行っている者がいるとの声も聞こえてきます。無届の残業が行われないように指導するとともに、具体的な縮減対策をお願いしたいということでもあります。

各職場とも定員減やメンタルによる欠員などがある中で、個々の努力による業務運営には限界があります。きっちりと業務整理をしながら恒常的な超勤があるということでは問題であり、どこに問題があるのかしっかりと職員と話し合い実効性のある縮減対策をお願いしたいということでもあります。この後のメンタル対策にも関連してきますが、恒常的な超過勤務により、このままでは職員の健康面やメンタル面などの問題が発生すると危惧されます。管理職として、職員とのコミュニケーションが重要と考えております。

最後にメンタルヘルス対策の強化ということで、配転などにより大幅な人員の減少に伴う一人あたりの業務量の増加、行財政改革や度重なる組織改編により、組織・職場環境の不安から病休者（メンタル者）が増加している現状だと思われます。また、長期病休にはいたらないがメンタル予備軍も増えているのが現状だと思われます。

現在は、セミナーの開催やカウンセリングルームの開設による対策がされているところですが、開催・開設されるものの実状的に効果のあるものとなっていないと思われます。

メンタルは、早期発見、早期治療が最も有効と言われています。職場の中では、情報伝達や報告がメールによる対応が増加している中で、管理職と職員とのコミュニケーション不足が懸念されています。メンタル者の早期発見のためにも目配り、気配りを行い、職員とのコミュニケーションが大切だと思いますし、職員一人一人がこの問題に真剣に取り組むことが必要だと思っています。

メンタル者が出ない職場環境が最も望ましいところです。管理職の皆さんには、現在の人員・人材が最大限に活躍できる職場環境を作ることが役目であると思いますので、メンタル者が出たらではなくて、出さない対策をお願いしたいというところでもあります。

以上、要求項目の説明とさせていただきます。よろしく申し上げます。

（吉田農政事務所長）：

新潟農政事務所長の吉田でございます。

今、ご説明いただいた要求事項、また最初に総務課長から報告がありました交渉の対象とする事項につきまして回答させていただきます。

まず第1に、「転居先の公務員宿舎の確保について」であります。財務省では順次、既設の合同宿舎の廃止、建替え、改修を計画し、新築等が進められていると聞いています。人事異動に伴いまして公務員宿舎への入居希望がある職員については、関係機関に対して、その確保について要請を行い対応してきているところでもあります。現在、公務員宿舎や单身寮への入居に関しては、充足しているものと承知しておりますが、今後も人事異動等による公務員宿舎への

入居については、十分な確保のため、関係機関に対しまして要請を行っていき
たいと思っております。

次に、「超過勤務の縮減について」であります。これにつきましては、定時
退庁日の館内放送による啓発、水曜日及び金曜日での管理職による所内巡回を
実施しておりまして、超過勤務登録以外の者への定時退庁を促しております。

また、部課長会議で各課の超過勤務実績を報告し、さらに人事評価制度にお
ける管理職への業務目標、これへの盛り込み等において超過勤務縮減について
検討を行っているところであります。

平成22年4月からスタートいたしました戸別所得補償制度や、10月以降施行
されます米トレーサビリティ制度等への対応のため、農業者や関係団体等への
夜間や休日での説明、また対応する当該課におきましては、超過勤務が相当発
生するものと推測されるところであります。

業務分担の見直しや事務処理の簡素化、それでも対応しきれない課題につ
きましては、部門間での応援体制、またパート雇用による対応等これらを含めて
検討していきたいと考えています。

新潟農政事務所各課における年間業務計画、これにつきましてもできる限り
早急にこうしたものを策定し絵に描いた餅ではなく、実態把握等のため掲示板
に掲載し、今、広く職員へ周知し意見を求めているという段階でございます。

管理職にあつては職員の健康管理に十分配慮し、不要不急の超過勤務を防止
するよう、今後も超過勤務の縮減に努めてまいりたいと考えております。

(管谷信濃川水系事務所長)：

信濃川水系調査事務所の管谷でございます。

うちの事務所の状況でございますが、現在、全体実施設計という段階の地区
が1地区ございます。それと地区調査が1地区、地域整備方向検討調査が4地
区ということで、多くの調査地区を抱えているという状況です。超過勤務縮減
ということで、テレビ会議を導入したり、土地改良技術事務所からの支援をお
願いするとか、いくつかの取り組みを実施しているのですが、担当によっては
長時間勤務の解消には至っていないということが実態としてあります。

私としても各担当の業務の進捗状況や課題を把握して、各課長、管理職に対
して適切に指導することにより、超過勤務をできるだけ少なくできるよう努め
てまいりたいと思っております。

(吉田農政事務所長)：

それでは3番目の議題となっております、「メンタルヘルス対策等の強化を
図ること」についてであります。

これにつきましては北陸農政局管内において専門医等によるカウンセリング体制が整備されておりまして、新潟についてもカウンセリングルームの開設が行われているところであります。

また、職員がメンタルヘルス疾患による休職及び長期病気休暇から復職する場合に、主治医以外の専門医（精神科医、心療内科医）による「精神科医支援プログラム」、いわゆる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。さらに平成22年4月からは、復職時に限らず、常時、職員やその上司、人事、厚生担当者が相談できますよう、その適用範囲が拡大されているところであります。今後も職員の注意信号を見落とさずに、職員への気配り、コミュニケーションを図り、あらゆる場を活用しまして、メンタルヘルス対策に取り組むよう管理職を指導してまいりたいと考えております。

また、これに加えて要求書にありました、「セクシャル・ハラスメントの防止」についても、人事院規則や同運用通知、秘書課長通達等により、管理者への研修、職員へのパンフレット配布及び周知、パート雇用職員への管理者からの研修等を行い、その防止啓発を行ったところであります。

さらに苦情相談窓口の設置、個別相談員の指名等を行っており、職員の皆さんにその周知を図ってきたところであります。

引き続きセクシャル・ハラスメントの防止に取り組み、良好な職場環境の確保に努めてまいりたいと思っております。

さらに要求書にありました「パワー・ハラスメントの防止」、これについても人事院が作成しました「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」を管理者等に周知しているところであります。今後もその防止に努めてまいりたいと考えております。以上、私からの回答とさせていただきます。

（池田委員長）：

今ほど、回答頂いたわけではありますが、各職域の代表執行委員がきていますので何か意見がありましたら出して頂きたいのですが皆さん、よろしいですか。

今ほどの回答で無いようでありますので、私の方から最後に新しい交渉ルールの中で初めてこういう形で交渉頂いたわけではありますが、ただ職場の中では、非常に職員自体、組合員自体、課題を抱えあるいは悩んでいる、こういう現実もございます。

そういった中、是非お互いに労使垣根を越えて職場環境を整えていく、これが絶対条件だというふうに思っておりますので、引き続き当局の皆さんからもよろしく願いたい、ということをお願いしてこの交渉を終りにしたいと思います。

以 上

新潟農政事務所長
吉田竹志 殿

全農林労働組合北陸地方本部新潟分
委員長 池田道雄



要 求 書

私たち、全農林労働組合北陸地方本部新潟分会は、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。

つきましては、私たちが安心して働くことの出来る職場づくりと雇用・労働条件の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。

1 新潟農政事務所並びに信濃川水系調査事務所、県内各農業水利事業所における業務運営を職員に丁寧に説明し、職場環境の課題改善を図ること。

(1) 戸別所得補償制度モデル対策などを始めとする業務運営、突発的業務への対応について超過勤務が発生しないように業務調整を行うこと。

① 10月の組織改編による主要業務の業務運営を早期に説明すること。

② 庁舎統合は、職員の勤務・労働条件に関わる大きな事項であり、早期に示すこと。また、県内統合スケジュールを明らかにすること。

(2) 人事異動に当たっては、本人の希望を尊重すること。また、新たな人事ルールを早期に示し、公正で公平、納得性がある仕組みとすること。

① 転居を伴う場合は、職員の勤務・労働条件に関わる大きな事項であり、早期の意向打診と一ヶ月前の内示を確立すること。特に、ブロック間の異動はより早期の意向打診を行うこと。

② 転居先の公務員宿舎を早急に確保すること。

(3) 新潟農政事務所並びに信濃川水系調査事務所・各事業所における実効性ある超過勤務縮減対策の実施により超過勤務の縮減を図ること。

① 超勤予算の計画的かつ効率的な運用を行うこと。また、超過勤務手当については全額支給すること。

② 時間外の官用車出張の際の同乗者について、職務命令等の整理を行い、超過勤務としてカウントすること。また、同乗者は官用車の安全運転を補助する観点から制度改正を行い支給対象とすること。

2 信濃川水系調査事務所、新川、柏崎、佐渡農業水利事業所の予算の大幅削減による組織と業務、定員への影響及び対応方針について職員に丁寧に説明すること。

- (1) 2010年度の業務運営に万全を期すこと。
- (2) 予算削減による超過勤務手当の圧縮にならない対応に努めること。
 - ① 実効性のある超勤縮減対策を実施すること。
 - ② 2010年度の超過勤務手当を全額支給できる予算の確保に努めること。
- (3) 2011年度以降における公共事業の中長期的な展望を明らかにすること。
- (4) 雇用・労働条件の確保に万全を期すこと。

3 新潟漁業調整事務所の業務と組織のあり方について、将来展望を明確にすること。

- (1) 業務が多様化してきたことから業務量に見合った増員を図ること。
- (2) 漁業取締業務については、十分な安全管理対策を講ずること。また、漁業監督官の2名乗船体制を推進すること。
- (3) 人事異動に関しては、今後とも本人の意思・希望を最大限尊重するとともに、異動者への意向打診、内示の時期を早めること。
- (4) 級別定数を拡大し、有資格者を全員昇格させること。
- (5) 超過勤務手当は引き続き実勤に基づき全額支給すること。
- (6) 公務員宿舎（借り上げ宿舎含む）を早急に確保すること。また、入居基準を緩和・改善するとともに、単身赴任者における家族が入居する公務員宿舎への入居期間を延長するなどの経過措置を講ずること。
- (7) 赴任旅費は実態に見合うよう大幅に増額すること。

4 働き方と職場環境の変化に対応した、メンタルヘルス対策等の強化を図ること。

- (1) 職員とのコミュニケーション不足によるメンタル者の増加が見られる。日頃から職員への声かけを行うなど体制整備を図り早期に発見する対策を行うこと。
- (2) メンタルによる休職者の円滑な復帰支援策の拡充・強化を図ること。
- (3) セクハラ・パワハラ防止対策を徹底すること。

5 新たな人事評価制度が円滑に実施されるように、4原則・2要件を具備した制度の確立を図るとともに、評価者による差が生じないように研修の徹底を図ること。

6 諸休暇制度・諸手当等を拡充し、男女共働きやすい職場環境作りのための制度改正を行うこと。

- (1) 各職場の育児休業、産前・産後休暇及び介護休暇中の代替要員の確保などについて、安心して取得・復帰できる職場体制を職員に説明し対応すること。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 生理休暇は特別休暇とし、取得しやすい職場づくりに努めること。
- (5) 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。また、取得日数を拡充すること。
- (6) 育児休業・介護休暇中の経済的保障を改善すること。また、介護休暇の取得期間を延長すること。
- (7) 育児休業の男性取得促進策を講じること。
- (8) 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。
- (9) 介護を行う職員の短時間勤務制度を導入すること。

7 青年労働者がやりがいと希望をもって働くことのできる事務・事業を早急に示すこと。

- (1) 信濃川水系調査事務所、柏崎周辺農業水利事業所などでは、2級職員であるが3級係長の職位と同じ業務を行っている職員が発生している。人事管理体制をしっかりと行い、標準職務表に合わせた昇任・昇格と労働条件の改善を行うこと。
- (2) 青年労働者の資質向上・育成にむけ、研修・OJT等の充実に努めること。
- (3) 国民サービスを低下させないため、新規採用者を確保すること。

以 上