

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6月21日（月）17：35～18：15（40分）

2 . 開催場所 北陸農政局福井農政事務所第1会議室

3 . 出席者

北陸農政局福井農政事務所	杉浦 和信	所 長
同	大泉 勝利	次 長
同	松井 正信	総務課長
同	虎尾 高広	職員係長
北陸農政局九頭竜川下流農業水利事業所	播磨 宗治	所 長
同	寅ヶ口 暁実	庶務課長

全農林労働組合北陸地方本部福井分会	林 修造	委員長
同	廣谷 友弥	副委員長
同	松宮 正幸	副委員長
同	田村 一浩	書記長
同	竹内 直樹	会計長
同	斎藤 栄	執行委員
同	本多 晴美	執行委員
同	佐孝 龍幸	執行委員
同	酒井 敏行	執行委員
同	宮本 聡	執行委員
同	稲葉 慎吾	執行委員
同	笠川 重安	執行委員
同	西岡 賢人	執行委員

4 . 議 題

超過勤務の縮減について

メンタルヘルスケアの充実について

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント防止策について

（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

(松井総務課長)

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について報告します。

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1の(1)実効性のある超過勤務の縮減を図ること。(3)のうち、超過勤務縮減に係る事項。(4)メンタルヘルスケアの充実を図ること。(5)セクシュアル・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。(6)健康安全協議会を随時開催し、職員の意見を尊重し、健康診断の充実を図ること。並びに2の(5)夏季休暇、年次休暇が取得出来るよう職場環境を整えること。の職場要求の7の公務員宿舎の確保を図ること。の7項目とし、その他の事項については、国家公務員法第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、又は国家公務員法第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行いましたので、これを前提として交渉を開始します。

(林委員長)

それでは、今ほどお渡しさせていただきました福井分会要求第4号につきまして、今ほど総務課長からご説明があった事項について、所長よりご回答を頂きたいと思っておりますので、よろしくお願い致します。

(杉浦事務所長)

< 超過勤務縮減 >

超過勤務の縮減につきましては、皆様のご協力も頂きながら、鋭意取り組んできているところであります。

超過勤務の縮減については、計画的な業務の遂行、超過勤務の実態把握と適切な指導及び水曜日・金曜日の定時退庁の促進を図るとともに職員が退庁しやすい環境づくりが重要であると認識しております。

このため、超勤予定者の早期把握による当日処理の見極め、業務調整を行うことなどにより定時退庁の促進を引き続き図って参ります。

具体的には定時退庁日の管理者の巡回、各課内における業務処理の改善・事務の簡素化等の話し合い、不要不急の超過勤務の防止、超過勤務を必要最小限に止めるよう啓発・周知にこれまでも取り組んできたところであります。

また、人事評価制度の各管理職の業務目標の中に超過勤務縮減の具体的な目標を掲げ、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きたところであります。

新たな業務となった戸別所得補償制度モデル対策については、今後加入申請書のデータ入力や書類の内容チェック等の業務が増大することが予想されており、超過勤務が増

えることが懸念されますが、来年度の本格実施に向けて農水省を挙げて取り組む課題であり、農政事務所がその役割を果たさなければならない状況にあることはご理解をお願いいたします。

その際には、特定の者に業務が集中したり、超過勤務が極端に増えることがないように対応していく考えであります。

なお、戸別所得補償制度モデル対策に係る事務補助員の配置についても検討されており、有効的に活用して超過勤務の縮減にもつなげていきたい。

また、当面、戸別所得関係業務及び統計の実査業務については、事務所全体の課題として応援体制の整備を図りながら、円滑な業務遂行が図れるようにして参ります。

いずれにしましても引き続き事務の簡素化・効率化を進めるとともに事務の合理化が図られるよう局へも要請等をして参ります。

今後もより一層の超過勤務の縮減に向けて努力をいたしますので、皆様方のご理解とご協力をぜひ、よろしくお願い致します。

<メンタルヘルスケア>

公務においても心の疾病が増加しており、平成13年全職員数の0.46%が、平成18年では3倍の1.28%に増加しています。

特に長期病休者のうち20代、30代の職員の割合が7～8割が心の疾病が原因であると言われております。

業務が複雑化・困難化し、業務量が増加していることやITの進展等により、職場での人間関係が希薄化していることなどが一因として考えられています。

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、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であると考えております。

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鑑み、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行ってきているところであります。

カウンセリングルームについては、平成18年4月から福井県内で専門医によるカウンセリング体制を整備したところであり、平成22年度においても毎月第4木曜日に開設しているところであります。

また、平成20年度から職員がメンタル疾患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は、職員の円滑な復職が行えるよう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」（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。

また、平成22年度からは、復帰時に限らず、常時、職員やその上司、厚生担当者が専門家に相談できる体制が強化されたところであります。

私としてもメンタルヘルス対策の強化に向けて今後とも努力をして参りますし、職員の心の健康問題については職場全体の問題として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ていくとともにあらゆる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。

<セクハラ、パワハラ>

セクシュアル・ハラスメントの防止等については、農林水産省としては、平成11年4月1日から施行された人事院規則10-10等を踏まえ、平成11年3月16日付けで大臣官房秘書課長通達を発出し、(1) 職員がその能率を十分発揮出来るような勤務環境を確保することを目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置を規定するとともに、(2) 職員からの勤務条件に関する日常的な苦情の相談に応じ、助言、指導、両当事者間のあっせん等の措置を講じるための苦情相談窓口及び相談員を設置し、特に、セクシュアル・ハラスメントの相談に関しては、人事院規則に定める指針に従い対応することを規定するなど、具体的な対策を職員に明示したところであり、引き続き良好な勤務環境を確保するよう努めてきているところであります。

北陸農政局としては、セクシュアル・ハラスメントの防止等の対策をより実効あるものとするため、北陸農政局総務部長名で「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置等について」の通知を発出して全職員への周知及び苦情相談窓口及び相談員を設置して体制整備を図ってきたところであります。

当事務所としても職員一人一人の意識が重要であることから、セクシュアル・ハラスメント防止策の研修をビデオや事例を用いるなどして実施してきているところであります。

職員の皆さんの勤務条件に関する日常的な苦情の相談は、総務課長及び個別相談員が相談窓口となっておりますので、どんな些細なことでもかまいませんので相談していただきたい。

パワー・ハラスメントの防止等については、セクシュアル・ハラスメントと同様、管理職を含む職員一人一人の意識が重要であると考えており、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」などを活用して周知して参ります。

<健康診断>

職員の健康診断については、生活習慣病の増加等に対応するため、毎年順次、一般定期健康診断の検査内容の充実を図ってきたところであります。

本年度の健康診断等の実施計画については、平成22年5月7日に健康安全協議会を開催して、一般定期健康診断、人間ドック等の実施計画(案)について協議を行ってきたところであります。今後とも必要に応じて健康安全協議会を開催し、健康安全事業の充実を図って参ります。

なお、平成20年4月から、40歳以上75歳未満の共済組合員及び被扶養者に対して特定健康診査を実施しております。

<夏季休暇・年次休暇>

年次休暇の使用促進を図っていくことは重要と考えており、これまでも文書や部課長センター長会議等において、その積極的かつ計画的な使用の促進が図られるよう努めてきたところであります。

特にゴールデンウィーク期間中の年次休暇の取得や夏季期間については使用計画表の作成による夏季休暇と年次休暇のまとめ取りなどの促進を図って参りました。

今後も年間を通じた年次休暇の計画的使用の一層の促進と夏季休暇等を併せた一週間以上の連続休暇の促進を図るとともに事前の業務計画策定、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境作りは大切であると考えておりますので積極的に推進して参ります。

< 公務員宿舎 >

財務省では順次、既設合同宿舎の廃止、建替、改修を計画し、新築等が進められているところであると聞いております。

当局としては、今後とも関係機関等への働き掛けを行うなど公務員宿舎の必要数の確保に努めて参ります。

福井県県庁所在地周辺の国家公務員宿舎の設置及び貸与状況ですが、合同宿舎について、平成22年3月及び6月に上里宿舎1号棟、2号棟（b規格44戸、c規格41戸、d規格4戸、e規格2戸）として合計91戸が完成したところ。

福井財務事務所の話として、平成22年度については、廃止予定宿舎を除き、20戸程度の余裕が見込まれているとのこと。

（播磨事業所長）

< 超過勤務縮減 >

九頭竜川下流農業水利事業所においては、地域住民や地元農家に対しての工事説明や用地交渉等で、夜間や休日の業務が頻繁に発生しているのが実態でございます。

職員の負担を軽減するために、管理職を主体とした交渉等を心がけると共に、最少人員で且つ短時間に業務が終了するように努めて参ります。

当事業所では、昨年、事務次長が中心となり作成しました「事業実施マニュアル」を職員に配布し職員の負担軽減を図っております。また、各課ごとに通常の定時退庁日以外に独自の退庁日をもうけ超過勤務の縮減を図っています。

< メンタルヘルスケア >

九頭竜川下流農業水利事業所においては、平成21年10月13日、事業所全職員を対象に「むかい心療内科クリニック」の向井先生を講師として講習会を開催しております。

本年度においても開催予定をしております。

< 健康診断 >

九頭竜川下流農業水利事業所においては、人間ドックや定期健康診断の他に、平成22年1月には、全職員を対象にVDT検診を実施しています。また、やむを得ず長時間の超過勤務を命じた職員には、臨時の健康診断を実施しております。

今年度においても、同様に取り組んで参ります。

< 公務員宿舎 >

九頭竜川下流農業水利事業所においては、全員が丸岡町内で、国が民間から借り上げた宿舎に入居しております。今後についても、北陸農政局や福井財務事務所と打合せの上、宿舎の確保に努めて参ります。

(林委員長)

今ほど福井農政事務所長並びに九頭竜川下流農業水利事業所長より要求書に対する回答を頂きました。

回答の趣旨につきましては、これまでの予備交渉の中で、話させて頂いていますが、私たちとしても、基本的に国民からの付託に応えられる農政を地域の中で根差し、応えて行きたいという考え方につきましては、当局と同じ考えだと認識しております。その中で、回答頂いた中、セクハラやパワハラが横行するような職場であってみたい、あるいは、ある意味、超過勤務が恒常的に行われる職場であれば、職員の心であったり身体健康が損ねかねない状況となりますので、これらの部分につきましては、今ほどの回答にありましたように、個別ごとに検討して頂いているようでありますので、職員の意見を聞いて頂きながら進めて頂くよう改めてお願いし、回答を受けさせて頂きたいと思っております。

(杉浦事務所長)

重要な課題であると認識しておりますので、いろいろ意見等があれば、いつでも言って頂きたい。また、早い時期に言って頂ければ対応していきたいと思っております。

(田村書記長)

今ほど所長より丁寧に回答を頂きましたが、私ども若干気に掛かる点がございまして。それは超過勤務縮減の問題ですが、福井農政事務所の中を見てもやはり管理職の方々の超過勤務縮減に対する意識が低いのではないかと感じています。

先ほど所長の方からも人事評価制度の中で業務目標に掲げているとおっしゃいました。また、管理職の方の巡回等あるいはノー残業デーのことを言われましたが、一時期と比べれば、ただ単にノー残業デーの放送をながしているだけで、はたして先ほどのような取り組みがされているのか疑問であります。

今後、これだけ人員削減されている中、新規業務も入りますし、一人あたりの業務量が増えています。また、今後においても新規業務が軌道に乗るまでには大変なことが予想されますので、先ほど所長より回答頂きましたが、再度各管理職の方々に徹底して頂くようお願いしたいと思っております。

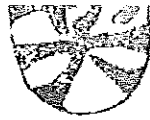
本日、九頭竜川下流農業水利事業所長さんもおられますので、事業所につきましては、地域住民や地元農家への対応につきましては、十分承知をしております。私たちとしても、やらなければならないことにつきましては、きっちり行いますので、メリハリのつ

けた業務運営をお願いしたいと思います。また、九頭竜川下流農業水利事業所につきましては、北陸管内を見ても超勤の多い事業所であり、長年の課題であります。先ほど所長さんを含め、いろいろ努力されていることに対しましては、私どもも評価していきたいと思っておりますが、今後ともよろしくお願い致したいと思います。

(林委員長)

それでは、これで要求第4号の回答としてお受けしたいと思いますが、先ほど書記長が申したように、引き続きの課題につきましては前向きに進めて頂きたいと思っておりますので、よろしくお願い致します。

以 上



09全農林北陸福井要求第4号
2010年6月21日

北陸農政局福井農政事務所
所長 杉浦和信 殿

全農林労働組合北陸地方本部福井分
委員長 林 修



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。

本年の賃金・労働条件改善にあたっては、公務員労働者の賃金を維持・改善することが重要課題となっています。

このようななか私たちは、2月24日に第2回分会班長会議を開催し、「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

I. 地域主権改革について

1. 食料の安定供給や農業の持続的な発展を確保するため、戸別所得補償制度などの新たな農政展開、食料自給率の向上に資する農業生産基盤の整備など、農林水産行政の推進に必要な事務・事業について、地方出先機関である福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所の役割を明確にすること。
2. 義務付け・枠付けの見直し、一括交付金化及び権限移譲の検討に対しては、国の出先機関として福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所が担うべき事務・事業を明確にして進めること。

II. 予算、組織・定員、業務運営について

1. 福井農政事務所について

- (1) 4月以降組織再編までの各課の業務運営の点検を行い、4月における大幅な人員減による職員の勤務条件の改善を図るとともに、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。

- (2) 組織再編の具体的内容や主要業務の運営、都道府県別定員と業務指標の積算基準について早急に明らかにし、職員の不安を解消するとともに、農林水産行政の遂行に支障を来さないよう万全を期すること。
- (3) 組織再編にあたっては、戸別所得補償制度・米トレサビリティ制度等新規業務を行なうため、業務量に見合った人員を確保し、職員の勤務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。
- (4) 組織再編に伴う庁舎等の整備や業務運営について、農林水産行政の遂行に支障を来さないよう必要な予算を確保すること。
- (5) 組織再編に伴う庁舎の移転問題について、通勤方法や宿舎の確保等に影響があることから、早期に行程（スケジュール）を明らかにすること。
- (6) 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。

2. 九頭竜川下流農業水利事業所について

- (1) 予算の大幅な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早急に明らかにすること。
- (2) 計画的な事業の執行及び工期に支障を及ぼさないよう、補正予算を含め必要な予算を確保するとともに、2010年度の業務運営に万全を期すること。
- (3) 2010年度以降における公共事業の中期的な展望を明らかにすること。
- (4) コンサルタント・パート雇用を確保し、職員の勤務条件に影響を及ぼさないよう万全を期すること。

Ⅲ. 2010年度賃金要求等の改善について

1. 2010年度の賃金改善について

- (1) 2010年度の給与改定にあたっては、民間賃金実態を正確に把握し、公務員労働者の賃金を維持し、改善するよう、関係機関に働きかけること。
- (2) 官民給与比較方法については、当面、現行の比較企業規模を堅持するよう、関係機関に働きかけること。

2. 諸手当について

- (1) 住居手当について、今後の人事異動広域化が想定されることから、全額支給限度額、最高支給限度額を引き上げるなど総合的に改善すること。
- (2) 通勤手当について、今後の人事異動広域化が想定されることから、全額支給を図ること。
当面、高速道路料金・特急料金の全額支給を図ること。
- (3) 単身赴任手当について、今後の人事異動広域化が想定されることから、拡充を図ること。

IV. 労働時間短縮、休暇・休業等について

1. 労働時間短縮の観点から、超過勤務命令の徹底を図り厳格な勤務時間管理を図ること。あわせて健康管理に万全の対策を講ずること。
 - (1) 福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所として、実効性のある超過勤務の縮減を図ること。
 - (2) 超過勤務手当を全額支給するとともに、超過勤務手当の支給割合の引上げ及び超勤代休時間の新設については、超過勤務手当の支給割合の引き上げを基本とすること。
 - (3) 福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所の2009年度超過勤務手当の支給実績及び「超過勤務の縮減と手当の支給について」に基づく対応状況について検証を実施すること。
 - (4) 福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所として、メンタルヘルスケアの充実を図ること。
 - (5) 福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所として、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。
 - (6) 福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所の健康安全協議会を随時開催し、職員の意見を尊重し、健康診断の充実を図ること。
2. 各休暇制度の拡充を図るとともに休暇が取得できる環境を整えること。
あわせて、「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。
 - (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) 福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所において、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) 福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所において、育児休業及び育児のための短時間勤務の男性取得の促進を図るため、必要な条件整備に努めること。
- (5) 福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所において、夏期休暇、年次休暇が取得出来るよう職場環境を整えること。

V. 新たな人事評価制度について

1. 4原則2要件が具備された人事評価制度を確立するため、福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所において、評価結果の全面開示及び苦情処理に対する労働組合の関与について引き続き検討を行うこと。
2. 人材育成・能力開発に資する制度となるよう、期首・期末面談にあたっては、福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所において、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。
3. 新人事評価制度を円滑に運用するため、福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所において、評価結果の活用方法の周知や評価者研修を徹底すること。
4. 新人事評価制度をより納得性のあるものとするため、福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所において毎年実施状況を検証し、必要に応じて改善を行うこと。

VI. 職場要求

1. 福井農政事務所の官用車の配置については、常時業務に見合うよう見直しを図ること。
2. 福井農政事務所において、官用車が不足時には、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。
3. 福井・敦賀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。
4. 福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所の業務における基礎知識の研修の充実を図ること。
5. 福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所において、所内勉強会を定期的で開催し、内容の充実を図ること。

6. 福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所における、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。

7. 今後の人事異動広域化が想定されることから、公務員宿舎の確保を図ること。

以 上