

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8月9日（月） 17：30～17：43（13分）

2．開催場所：北陸農政局入札室（広坂合同庁舎7階）

3．出席者：

北陸農政局	辻島 正明	総務部長
同	大泉 勝之	総務部次長
同	西村 睦美	人事課長
同	市田 尚喜	人事課課長補佐
同	走出 英樹	人事課管理官
同	池野 善則	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

4．議 題：超過勤務の縮減について
メンタルヘルス対策について
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、国家公務員法第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については、要求事項の1と2及びの6の超過勤務の縮減に係る事項、要求事項の2と15の項目とし、その他の事項につきましては、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、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整理しましたので、これを前提として交渉を開始いたします。

それでは、よろしく願いいたします。

備後委員長：お忙しい中、時間を持って頂きありがとうございます。

今回の要求に対する交渉事項についてですが、こちらのほうについては、さきほど課長の説明があったとおり新たな労使関係の構築に関する基本方針に基づきまして、予備交渉において、要望項目の整理を行ってきたところであり、提出させて頂いた要求項目については、現場段階におきます切実な要求であるということの趣旨をご理解頂きたいと思っております。

それでは早速であります、書記長から今回の交渉事項について説明させていただきますので、よろしく願いいたします。

亀喜書記長：それでは私のほうからお話しさせていただきますが、本日は私たち職員団体との交渉の場を設けて頂いたことを改めまして感謝いたします。

今回、交渉となった事項について、若干説明をさせて頂きたいと思います。

の1についてでございます。

ここに記載してあるとおり新政策の推進や既存業務上で突発的な業務が発生する場面が多々あります。

そのような時は、各管理者と職員が一体となって難局を乗り切っていくことが前提であります。まずは、スケジュール管理を徹底しまして、あらゆる調整を行い、五月雨の超勤が発生することのないようお願いするものであります。

2点目といたしましての2の超過勤務の縮減についてでございます。

先程の部分とも連動しますが、超過勤務というものは管理者が事前の命令によって職員に対し行わせるという大前提を、管理者自らが意識を持って頂く、その上で、超過勤務縮減を図って頂くということです。

それと、手当につきましても、予算主義が前提ではありますけども、やったものは完全に支給して頂きたいということでございます。

のその他のところの2についてでございます。

職員の精神や健康面のチェック体制を確立することということでございますが、いわゆるメンタルヘルス対策を徹底して欲しいということでございます。不幸にして心の病に罹って、現在休職中の職員が間近におられますけれども、前段で何かフォローが出来なかったか、もしかしたら防げたのではないかと、今更ながら悔やんでおります。

私たち職員団体としましても、各人、日頃の言動をお互いに注視し、何かあれば相談していくということや常日頃確認しておりますが、管理者としても、そのような対策を力を抜くことなくやって頂きたいということでございます。

続きましての6についてですけれども、

このところは、採用・登用拡大を少しでも進めて行く観点からも、超過勤務の縮減を行っていく必要があるということや改めて申し上げたいということでございます。

最後のの15のセクシュアル・ハラスメントのところでございます。

この部分につきましては、当然の話ではあります。日頃の人間関係を良好に保って、風通しの良い職場作りに努めて頂きたいということでございます。以上、簡単に説明をさせて頂きました。

辻島総務部長：ただ今、ご説明頂きました要求事項につきまして、回答させて頂きたいと思っております。

まず最初に、要求事項の1と2及びの6の超過勤務の縮減についてですが、当局では、週2回の定時退庁日に庁舎内の巡回と早期退庁の呼びかけや各管理者の意識の高揚及び職員個々の自覚を促す観点から、7月を超過勤務縮減対策強化月間としまして、業務処理方法の改善及び事務処理の簡素化の検討等を実施するなど超過勤務の縮減に取り組んでまいりました。

また、人事評価の達成目標としまして、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ございます。

ただ、業務によっては、やむを得ず超過勤務を命じる場合がありますので、その場合には、管理者に対して、勤務時間内に行うよう心掛けることや一部の職員に業務が集中しないよう業務内容を把握することなど適切な対応を行うよう指導しているところでございます。

一応の成果は得られておりますが、長期、長時間勤務者の抜本的解消には未だ至っていないところもございます。そういったところにつきましては、局議等におきまして状況を報告させ、超過勤務命令者をはじめ関係する管理職に超勤縮減の指導を行っております。

長期、長時間勤務は、職員の活力が低下し、業務遂行に支障を来すとともに、職員の心身の健康や生活にも影響を及ぼす状況があると考えておりますので、引き続き、取り組みの徹底、管理者への指導を行い、より一層の超過勤務の縮減に努めてまいりたいと思っております。

次に、要求事項 の2の項目についてでございます。

メンタルヘルス対策につきましては、外部講師によるメンタルヘルスセミナーの開催や、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す。

また、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、職員の円滑な復職が行えるよう主治医以外の専門医、これは精神科医ですとか心療内科医とかですが、これによる「精神科医支援プログラム」、セカンドオピニオンと言っておりますが、実施されているところでございます。

なお、平成22年度からは、復帰時に限らず、常時、職員やその上司、人事、厚生担当者が専門家に相談できるような体制が強化されているところでございます。

さらに当局として、平成22年度から精神科医の健康管理医を新たに委嘱し、休職等からの復職時の指導区分の診断や厚生担当者等がメンタルヘルス対策に関する助言・指導を受けられるようにしたところでございます。

なお、職員の健康管理につきましては、一般定期健康診断、特別定期健康診断、人間ドック、VDT検診及び希望者には、共済組合の保健事業を活用した検診を実施しているところでございます。

さらに、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、当該職員の日常の健康管理に十分注意しているところでございます。

メンタルヘルス対策は、職員の精神的健康を高めることが何よりも大切であり、また、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ると考えています。

今後とも職場の健康管理に対して充分留意しつつ、あらゆる場を活用してメンタルヘルス対策に取り組むよう各管理者を指導してまいります。

最後に、要求事項 の15の項目についてですが、

セクシュアル・ハラスメントにつきましては、平成11年4月に制定された人事院規則やその運用方針に従って、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の苦情相談体制の整備として苦情相談窓口及び相談員の設置を行っているところでございます。

職員への周知を図り、引き続きセクシュアル・ハラスメントの防止に取り組んでまいります。

次にパワー・ハラスメントについてですが、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」を管理監督者を含め職員に周知しているところでございます。さらにパワー・ハラスメントの防止に取り組んでまいり

たいと思っております。 以上でございます。

備後委員長：今回の要求項目に対して、超過勤務とメンタルヘルスについて回答を頂いたわけですが、こちらのほうについては、改善に取り組み対応頂いているということでございます。しかしながら、超過勤務については、依然として長期、長時間者がいること、また、メンタルについては、若干ですが増加傾向にあるということから、超勤縮減について抜本的に解決して頂いて、メンタルのきめ細かい対応を引き続きお願いしたいと思います。

このことは、安心して働ける職場、働きやすい環境に向けた対応を図って頂きたいと思っております。

なお、今回、交渉とならなかった事項についても、要望の趣旨をご理解して頂いて、是非ともよろしくお願いしたいと思います。

私のほうからは以上でありますけども、今後とも引き続きよろしくお願いしたいと思います。

辻島総務部長：要求書にありました要求、それから要望事項につきまして、我々としても真摯に受け止めまして、国民視点に立った農林水産行政を実現するためにも、管理職と職員が一丸となって明るい職場づくりが進められるよう努力してまいりたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいいたします。

西村人事課長：以上で交渉を終了させていただきます。

(終 了)

09全農北陸石川要求第2号
2010年7月30日

北陸農政局長
角田 豊 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、5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 雇用と労働条件の確保について

- 1 安心して働き続けられる職場を確立し、雇用と労働条件の確保を図ること。
また、労働条件に関わる重要な事項について、職員に十分な説明を行うこと。
- 2 設置法が廃案となり、10月の組織再編が行われないとするが、10月以降の業務分担や人員配置の考え方を早急に示すこと。

II 超過勤務について

- 1 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等、スケジュール管理を徹底し、超過勤務の縮減を図ること。

- 2 超過勤務を行うにあたり、厳格な勤務時間体制を確立するとともに、管理者の事前命令の徹底と、実効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。

また、超過勤務手当の完全支給を行うこと。

Ⅲ 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。

Ⅳ その他（環境整備等）

- 1 パート雇用認定の厳格化で、業務の平準化が図られていない状況にあるので、予算の確保に努め、雇用条件の基準を引き下げを図ること。
- 2 職員の精神や健康面のチェック体制を確立すること。
- 3 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。
- 4 「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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 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。
- 8 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。
- 9 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。

- 10 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。
- 11 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等、安心して取得・復帰できる職場体制を構築すること。
- 12 育児休業の男性取得促進策を講じること。
- 13 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。
- 14 介護を行う職員の短時間勤務制度を導入すること。
- 15 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。
- 16 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。
- 17 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。
- 18 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。