

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12月21日（火）17：35～18：30（55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	田村 一浩	委員長
同	米田 浩人	副委員長
同	竹内 直樹	書記長
同	川上 貞憲	会計長
同	谷口 尚美	執行委員
同	竹澤 幸広	執行委員
同	酒井 敏行	執行委員
同	嶋田 圭一朗	執行委員
同	西岡 賢人	執行委員

4 . 議 題

・2010秋闘要求書回答

（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.(1)「各課の業務運営の点検、工程管理を明らかにすること。」については、1.(2)と併せて。2.(2)「2011年度の業務運営に万全を期すこと。」については、1.(2)と併せて。2及び3「人事評価における期首・期末面談時の指導・助言を丁寧に行い、日常のコミュニケーションを図ること。並びに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。」の1.(1)「実効性のある超過勤務の縮減を図ること。」(3)「業務調整を図ること。」及び(5)「対応状況について検証を実施すること。」については、そのうち超過勤務縮減に係る事項とする。

(6)「メンタルヘルスケアの充実を図ること。」(7)「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。」(8)「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。」の2.(4)「公務員宿舎の確保を図ること。」の3.(3)「産前・産後休暇及び介護休暇など安心して取得できる職場環境を構築すること。」(4)「育児休業及び育児短時間勤務の男性取得の促進を図るため、安心して取得できる職場環境を構築すること。」(5)「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。」の15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。

(杉浦事務所長)

要求事項の1.(1)と1.(2)についてですが、組織再編関係については、来年の通常国会に「農林水産省設置法改正案」の再提出が予定されているところであり、今後の国会審議の状況等を見守ることになります。農水省としては、地域センター化について4月には無理だが、できるだけ早く施行したい考えであると聞いています。

平成22年10月以降については、現行組織の下で新たな業務と既存業務を遂行することとなったことから、併任発令による対応を行い、円滑な業務運営を行うよう努めてきているところであります。

平成22年10月から平成23年3月までの年間業務計画(スケジュール)を作成し、部課長センター長会議において職員への周知を図ってきたところでありますが、業務計画に沿って工程管理を円滑に進めていくためには、業務を実施する職員の理解と納得が必要であると考えておりますので、できる限り職員からの意見を聞き、必要に応じて職員の意見を業務計画に反映するよう努めて参りますので、今後とも職員の皆様のご協力をよろしくお願い致します。

次に2.(2)と1.(2)についてですが、平成23年度に必要な予算の確保については、本省予算担当部局において査定省と折衝を重ねているところであると聞いており、その動向を踏まえ、平成23年度の業務に支障を来さないよう努めて参ります。

の2及び3についてですが、評価者と被評価者の面談（期首・期末）によるコミュニケーションについては、組織内の意識の共有化や業務改善等に結びつけていくことが重要であると考えております。

被評価者に対する指導・助言を行うに当たっては、被評価者の主体的な能力開発や業務遂行等の取組みを促す観点から、個別の項目、目標ごとにコメントするなど可能な限りきめ細やかな指導・助言を行うよう今後とも評価者に周知して参ります。

また、円滑な人事評価制度の運用となるよう評価の実施状況等の検証もしながら、評価者のレベル差が生じないよう統一を図るよう努めて参ります。

人事評価結果の活用方法については、制度官庁作成の「人事評価マニュアル」及び「リーフレット」を職員へ配布し、周知を行ってきたところであります。

今期の評価結果から地方組織の職員についても評価結果の活用が開始されることを踏まえ、評価者への周知を更に徹底して参ります。

評価結果の活用については、「人事評価の実施とその活用について」等を活用して可能な限りわかりやすく解説するなど今後ともその周知に努めて参ります。

なお、人事評価制度の研修については、農水省の管理者研修、制度官庁（総務省人事・恩給局）の評価者講座、人事院中部事務局の評価能力向上研修、等に参加し、又参加した管理職から部課長センター長会議の場を活用して周知を図って参ります。

の1.(1)と(3)及び(5)の超過勤務の縮減に係る事項についてですが、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、鋭意取り組んで参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・周知を行うとともに超過勤務縮減月間（7月）に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、地域水田協議会やJA及び農家の方からの問い合わせ等による対応業務及び「米穀の流通監視業務」の立入検査や報告書作成等により、超過勤務が増えている状況は承知しておりますが、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（非常勤職員の雇用）の配置

についても行っており、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（本格実施に向けた制度説明）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致しますので、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。

の1.(6)については、公務においても心の疾病が増加しており、平成13年には全職員数の0.46%が、平成18年では3倍の1.28%に増加しています。（人事院調査）

特に20代、30代の職員の長期病休者のうち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ます。

なお、平成22年10月から、月1回で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し、平成23年1月からは、職員の心の健康づくりを推進するため、「農林水産省の心の健康づくりのための指針」が策定され、職員の円滑な職場復帰のための職場復帰計画の作成や「試し出勤」実施要領による対応を行うこととなります。

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。

の1.(7)についてですが、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・ハラスメント防止週間には、セクハラに関するチェックシートや関係資料を全職員にメール配信し、意識の高揚を図ってきたところであります。

職員の皆さんの勤務条件に関する日常的な苦情、セクハラ・いじめを受けている等の相談は、総務課長及び個別相談員(各庁舎1名・・掲示板に掲載)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頂きたい。

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。

の1.(8)についてですが、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断を実施しており、診断の結果等により生活習慣病のリスクの程度に応じて「積極的支援」、「動機付け支援」の該当となった場合は、「特定保健指導」を基本的には全員の方に受けていただくことになっており、昨年までは有料でしたが、今年度は無料(共済組合で負担)となりました。

の2.(4)については、財務省では順次、既設合同宿舍の廃止、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舍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舍の設置及び貸与状況ですが、合同宿舍について、平成22年3月及び6月に上里宿舍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戸が完成したとのことです。

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。

の3.(3)についてですが、長期休業中(育児休業中)の代替措置については、必ずしも任期付採用又は臨時的任用を行わなければならないというものではないが、これまでも必要に応じて臨時的任用職員で対応してきたところであります。

いずれにしても、職員が安心して育児休業を取得できるよう職場環境の整備に努めて参ります。制度を活用しつつ、配慮して参りたい。

今回、地域第二課の職員の育児休業に伴う臨時的任用については、平成22年10月から平成23年9月30日までの期間、地域第二課に臨時的任用職員を採用したところ

です。
の3.(4)についてですが、農林水産省特定事業主行動計画については、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年度から平成21年度末までの5年間を計画期間とし策定されたところでありますが、本年4月に「行動計画」の一部変更を行い、計画期間を平成22年度から平成26年度末までとする新たな「行動計画」に変更されたところであります。

「行動計画」では、育児休業及び育児のための短時間勤務の男性取得を図るため、育児休業の取得率の目標を定めることとなっており、仕事と育児の両立支援制度を特に男性職員に周知すること等によって、育児休業等が取得しやすい職場環境の整備に今後とも取り組んで参ります。特に、部課長センター長会議等においても周知を図ってきています。

また、育児休業法については、平成22年6月30日に人事院規則等の改正があり、その内容については掲示板に掲載し、職員に周知してきました。

改正内容としましては、

妻の就業等の状況にかかわらず、育児休業等を取得できるようになりました。

(妻が専業主婦である場合や育児休業を取得中の場合でも、夫は育児休業を取得できます。)

妻の出産後8週間以内に夫が最初の育児休業(通称：産後パパ育休)を取得した場合には、特別の事情がなくても再び育児休業を取得できるようになりました。

子の看護休暇の取得可能日数と取得要件を拡充しました。

となっております。

の3.(5)については、年次休暇の使用促進を図っていくことは重要であると考えており、掲示板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きました。

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、引き続き職場環境の整備に努めて参ります。

以上、予備交渉の段階で決められた項目につきまして、私の方から回答させて頂きました。

(播磨事業所長)

それでは、私の方から九頭竜川下流農業水利事業所関係について3点補足させていただきます。

<業務運営について>

予算につきましては、ご承知のとおり現段階で確定的に申し上げることはできませんが、農村整備全体につきまして大幅な予算の減少がある中で、職員の皆さんに適切に仕事をして頂いていると認識しております。

今年度の予算につきましては、全国で昨年より約6割の減、福井としては2割減でありました。これに加えまして、予備費補正として予算がきております。その執行にあたり職員の皆様のご尽力を頂いているところであり、ほんとうに感謝しております。

ただ、来年度につきまして、適切な運営になるようにということですが、今年度の予算の一部を削らざるを得ないという現状のため、今年度に比べれば小さな数字になると予想されます。なかなか明確な形で申し上げられませんが、たとえば、毎月の定例会等で常にいろいろ打合せさせて頂いておりますが、適切に職員の皆様と協議を図りながら引き続き業務運営を図って参りたいと考えております。是非とも皆様のご理解を賜りたいと思います。

<超過勤務縮減>

次に、超過勤務の件について、私ども事業所、大変、多いということでもどうしても仕事の性格上、地元の農家の方々との交渉は、夜にせざるを得ないことが多くあり、おのずと時間外の対応をせざるを得ない状況にあります。なるべく組合員の方の負担が少しでも減るように管理職等の少人数で対応するなど、行っているところであります。もちろん、定時退庁日の励行、あるいは課ごとに定時退庁日を設けるなど、いろいろ工夫をしながら事業所として引き続き取り組んで行きたいと考えておりますので、是非ともご協力をお願いしたいと思っております。

<健康診断>

それから健康面でございます。なんと言っても良い仕事をするためには、心と体が健康でなければならないと考えております。

九頭竜川下流農業水利事業所では、毎年、メンタルヘルスの講習会を実施しております。また、VDTの検診を事業所全職員を対象として行っております。また、長時間の超過勤務を行った職員につきましては、臨時の健康診断を受診して頂いております。引き続き心と体の健康面のケアにつきましては、しっかりと取り組んで参ります。

いずれにしましても、皆さんと共に知恵を出し合いながら、超過勤務の縮減、健康維持に努めて参りたいと考えております。そのためにも相談しやすい職場づくりが大切だと考えております。引き続き働きやすい職場にしたいと思っております。

なかなか仕事は厳しい状態ではありますが、共に共通の目標を持ちながら仕事を行っていくことが、様々な変動が噂される中、良い仕事を続ければ必ず良い結果になると考えておりますので、今後ともご協力をよろしくお願い致します。

(田村委員長)

今ほど、両所長より丁寧にご回答を頂きましてありがとうございます。私の方から

この交渉全体について、申し上げたいと思います。

今ほどの要求書につきましては、私ども福井分会で秋季年末闘争の一環と致しまして各職場で職場の労働条件の点検を行った結果を意見として集約し、取りまとめて要求書という形で提出させて頂き、今回の交渉をさせて頂いているところです。

先ほど、総務課長の方からございましたとおり、予備交渉で整理をして、交渉対象となったものについて、今ほど丁寧にご回答を頂いたということです。

ただ、他の項目で交渉の対象とならなかった部分がございますが、これについても、私ども組合員の切実な要望でございますので、「要望事項」という形できっちり受け止めて頂きたいと思います。

併せまして、もう一本「要望書」という形で、本日、お渡しをさせて頂きましたが、私ども中央本部の方で交渉を行った事項でございます。これにつきましても、大きい項目ばかりでございますが、併せて要望事項ということで、きっちり受け止めて頂きたいと思いますので、よろしくお願い致します。

それでは、回答内容につきまして、若干申し上げたいと思います。超過勤務のこともからみますが、業務運営含めての問題でございます。

一つは、農政事務所の方ですが、今ほど所長より回答も頂きましたが、やはり組織が再編されない中途半端な状態の中で、新しい仕事として、戸別所得補償関係業務、6次産業化の業務、米流通監視の業務として今、組合員一生懸命に取り組んでおります。しかしながら、やはり先ほど所長の方から回答がございましたとおり、戸別所得補償に従事している組合員ならびに米流通監視に従事している組合員のところは、超過勤務が大変増大しているという事実であるというふうに私ども思っているところがございます。このことは絶対的な人数が不足しているというふうなことが一番の原因です。そういう意味でなかなか併任をかけて頂いても、現状でも大変ぎりぎりのところでかなり厳しい。また、先ほどございましたとおり、年明け以降の業務運営を一部管理職で対応されるという部分もございますが、そのことを含めてもはたしてきっちり仕事がまわるのか、という不安の意見が出されているところであります。

そういう意味で、超過勤務を縮減する観点も含めまして、きっちり業務運営方法について、十分検討して頂きまして、年明け以降、また、組織再編まで含めて明確に方向性を示して頂きたいことが1点でございます。

次に、九頭竜川下流農業水利事業所でございますが、事業所長の方から予算のことも含めて回答がありました。現在の中でも、グループ性の様な形で超過勤務縮減のために、努力をされていることは十分承知をしておりますが、やはりいろんな対外的な問題もございますが、一向にして超過勤務が恒常的に続いているように感じられます。その中で現在の状況をきっちり見て頂いて超過勤務縮減を行っていくという方法ももちろんのことですが、来年度の予算がどういう状況になるかによりますが、以前から申し上げておりますとおり、工期が変更になったり、工程が変更になったりということになれば、地元への説明等の業務が考えられますので、そうなるとなおさら大変、組合員の労働条件上重大な影響を与えるというふうに私ども心配をしておりますので、その点も含めきっちり業務運営の対応を超過勤務縮減するという観点からよろしくお願ひしたいと思ひます。

(杉浦事務所長)

今お話がありましたとおり、特に年明け以降非常に戸別所得補償の説明会の業務があり、実際には、1月中旬から3月下旬まで集中しており、その中でどのように一般の農家の方々へ周知しつつそれ以外の通常業務を的確に行うのか、どのように応援態勢で行うのかにしても、組織は再編されないままですけれども、将来、地域センター化となれば、農政推進部門、消費・安全部門、等どういうふうに業務運営をしていくかという今後の課題として残っている訳ですが、全体で取り組んでいく、特に業務量が比較的少ないところからいろいろな形で業務調整して、特定の者に業務が集中しないよう、また、管理職が職員の健康管理等を把握し、業務を進めるよう年明けに行う部課長センター長会議で、周知、徹底していきたいと思います。

(播磨事業所長)

これから予算が、明らかになってくると思いますが、年を明けますと土地改良区の役員会等がございます。私が座長として予算等の説明あるいは、来年度の工事計画の説明の必要な対応をして参りたいと考えております。

現時点では、27年度に完成目標を掲げて、地元の方々に説明を行っていきたいと考えております。少なくとも来年度予算を含めて完成目標に向けて、日々努力して行きたいと思っております。

実際に職員の皆さんにお願いしているのは、各関係団体や地元の方々への説明後の対応となりますが、先ほども少し述べさせて頂きましたが、毎月の定例会等で可能な限り情報共有を図りながら、事業所一体となって業務運営を進めて参りたいと思っております。また、超過勤務の縮減につきましては、難しい面がありますが、メリハリをつけながら進めて参りたいと考えております。

(竹内書記長)

それでは私の方から1点お願い致します。

両所長よりご回答頂きました中で、コミュニケーションを図っていく、また、風通しの良い職場づくりに努めていくというところで、今回の要求書の中で、全てあてはまると思うのですが、やはり、そういう環境づくりが大切であると思っています。人事評価につきましても、期首・期末の面談だけでなく、日常から職員とコミュニケーションを図って頂きたいと思っております。また、メンタルヘルス、セクハラ、パワハラ、育児休業、夏期休暇、年次休暇どれも普段の課内会議等で職員から意見の出やすいような環境づくりをすることにより、風通しの良い職場づくりに努めて頂きたい。

(杉浦事務所長)

その点につきましては、常に管理職会議等で言葉だけでなく、実行の伴う徹底を図って参りたいと考えております。

(酒井執行委員)

今ほどの育児休業の関係の中で、男性が安心して取得出来る環境づくりについて、具体的な対応が何かありましたらお答え頂きたい。

(杉浦事務所長)

男性女性にかかわらず、同じではありますが、取得された職員の代わりに他の者を埋める場合、一般の臨時職員を雇うこととなりますが、取得された職員の仕事をすべて臨時職員の方にお願ひすることはできませんので、他の職員にお願ひする部分と臨時で雇う方にお願ひする部分の業務の仕分けをしながら、対応することになります。当然、ポストによっても変わってきますが、そういった面の取得しようとする職員の方が安心して取得出来る環境づくりをしながら行って参りたい。

(酒井執行委員)

本年度、取得された方はいらっしゃいますか。

(松井総務課長)

現在、女性は1名おりますが、男性は今のところおりません。しかし、取得したい旨の話は聞いております。

(酒井執行委員)

先ほど所長がおっしゃったように「取得したい」という思いを伝えられる環境づくりに努めて頂きたい。

(杉浦事務所長)

確かに、次世代育成のためにも必要なことなので、日頃のコミュニケーションのなかで、思いを伝えられる環境づくりに努めて参りたいと思います。

(酒井執行委員)

取得する場合の説明等を管理職の方からして頂くと取得しやすくなると思います。

(杉浦事務所長)

取得出来るようにいろんな諸条件整備をすることが大切だと思っております。

(竹内書記長)

あと1点お願ひ致します。

メンタルヘルスのところで、平成23年1月から「試し出勤」が出来るようになりますが、福井農政事務所においても、対象者に対しまして制度的な説明をお願ひしたい。

(杉浦事務所長)

大変、難しい対応になるうかと思ひます。そのため、セカンドオピニオンでの対応

等も活用しながら行って参りたい。また、病気休暇及び休職期間等の説明を含めて、本人への対応については、内容説明をするにあたりましては、慎重にかつ正確に行うことは当然と考えております。

(松井総務課長)

それでは、対象事項の交渉につきましては、以上で終了させていただきます。

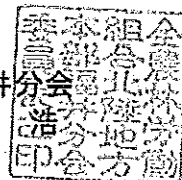
以 上



10全農林北陸福井要求第2号
2010年12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会
委員長 田村一



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月から11月にかけて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

I. 農林水産省予算及び機構改革については、組合員に情報提供し周知徹底を図ること

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。
3. 2011年度組織定員要求について、具体的な組織再編の実施時期、県別定数のあり方など早急に明らかにし、節目節目で情報提供を行うとともに、組織再編までの業務体制の確立を図り、組合員の不安を解消すること。
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。

II. 2011年度人事異動にあたっては、組合員の希望を最大限尊重すること

III. 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. 福井農政事務所について

- (1) 組織再編までの各課の業務運営の点検を行い、人員減による職員の勤務条件の改善を図るとともに、福井農政事務所の工程管理を明らかにし、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) 戸別所得補償・米流通監視業務にあたっては、組織再編までの業務体制において業務量に見合った人員を確保し、組合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。
- (3) 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。
- (4) 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勤務条件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。
- (5) 組織再編に伴う人事異動にあたっては、「人事ルール」に基づく具体的対応を早期に示し、強制配転を行わないこと。

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、事業の執行への影響について早急に明らかにすること。
- (2) 予算の状況によっては受益者への説明や工期、工程の変更など地元交渉が増え勤務条件に重大な影響を与えることから、2011年度の業務運営に万全を期すること。
- (3) 公共事業の中期的な展望を明らかにし、必要な予算を確保すること。
- (4) コンサルタント・パート雇用を確保し、組合員の勤務条件に影響を及ぼさないように万全を期すること。

IV. 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。

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. 福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所として、期首・期末面談にあたっては、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. 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

業所として、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. 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。

V. 労働時間短縮、諸手当、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) 恒常的な人員不足により超過勤務が慢性化している中、職員の業務内容・状況の把握を通じて工程管理を行い、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、勤務条件の改善を図ること。
- (3) 突発的な業務に対しては、超過勤務が発生しないよう業務調整を図ること。
- (4) 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。
- (5) 福井農政事務所・九頭竜川下流農業水利事業所の2010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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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. 諸手当等を拡充し、働きやすい職場作りに努めること。

- (1) 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。
- (2) 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。

- (3) 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。
 - (4) 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。
3. 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環境を構築すること。
 - (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、安心して取得できる職場環境を構築すること。
 - (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。

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、戸別所得補償や米流通監視業務など業務の状況に応じ配置の効率化を図ること。
2. 福井農政事務所において、官用車の不足時には、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
に開催し、内容の充実を図ること。

以上