

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23年2月3日(木)17:50～18:41（51分）

2．開催場所：北陸農政局新潟農政事務所大会議室

3．出席者：

北陸農政局新潟農政事務所	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
北陸農政局信濃川水系土地改良調査管理事務所	下舞寿郎	所長
同	村山 豊	庶務課長
全農林労働組合北陸地方本部新潟分会	江平 修	委員長
同	桑原一彦	副委員長
同	難波大助	副委員長
同	大滝重之	書記長
同	駒澤俊一	会計長
同	田中雅利	執行委員
同	西山佳苗	執行委員
同	若月克昌	執行委員
同	酒井博之	執行委員
同	三澤雄一郎	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、要求書事項1、2、3、4、7のうち予備交渉において権限内事項として整理した事項と、要求書5、6の事項とし、その他の事項については、管理運営事項等に該当することから、要望事項として承

るとの整理をしたので、これを前提として交渉を開始します。

(江平委員長):

執行部も夏の大会以降、役選で代わりまして、私、委員長の江平です。引き続きよろしく申し上げます。

要求第1号といたしまして、私たちの10月中旬から11月上旬にかけて職場点検等を行い、組合員から当面する課題等整理を行って要求書を取りまとめさせていただきました。今回、先ほど説明がありましたけども、春段階よりも、要求事項に対する回答が数多くいただけるという中で、当局側の誠意に対して改めてお礼を申し上げます。

また、これらの課題一つ一つ見ていくと、とりわけ今、職場の中でいろいろな課題が山積しており、その中で不安感が増大しているわけですが、一番やはり私たちが求めているのが、当局としての説明責任、それらの課題が数多く出されており、日頃管理職の方々も職員への説明については、ご尽力いただいていると思いますけれども、まだまだ職場内のコミュニケーションが足りていないと、組合員が感じているところなのではないかと思しますので、さらなるご努力をお願いしたい。併せまして、予備交渉の段階の整理が数回行われ、時間が経過したといった中で、もう春闘を迎えつつあるといったところですから是非ともスピードアップをお願いしたい。

直近の課題として、次年度予算が閣議決定等されて、これから本格的に組織定員要求等々、前回行われました中央段階における「労使間の意見交換会」の中で大きな議論となっており、非常に組合員のこれから先の将来展望が、23年度業務に係る部分を含めて、関心事項が強いと思います。できることなら早急に管理職から誠意ある回答、説明をいただいて、次なる業務に向けて職員としても体制を整えたいと考えてますので、是非そういった努力も引き続きお願いしたいと思います。個別項目については、以下書記長から説明させていただき、要求事項のさらなる肉付け等いたしますので、それらをしっかり受け止めていただき当局として、今現在解決できる説明、回答を頂きたいと思しますのでよろしく申し上げます。

(大滝書記長):

書記長の大滝といたします。よろしくお願いいいたします。

今回提出した要求書については、今、委員長から説明があったとおり、各場所から当面する課題を整理した要求事項でありますので、よろしくお願いいと思います。限られた時間の中での交渉でありますので、早速要求事項の説明をさせていただきます。

先ず、要求事項1についてですが、「各職場における実効ある超過勤務縮減対策」の実施により超過勤務縮減を図っていただきたい。

農政事務所職域では、公務員の総人件費削減に伴い、今年度まで行われた配置転換による人員の減少や新規採用者の抑制が掛かる中で、国民の期待に応えるため、職員は、日々業務をまじめに努力して行っています。特に昨年からの戸別所得補償制度モデル事業、10月から始まった米トレ・米穀流通監視業務や6次産業関連業務、既存業務として引き続き行われている経営安定対策、食品表示、牛トレ、消費拡大など、限られた人員で滞りなく行わなければならないというプレッシャーに耐えながら業務をしっかりと行っています。また、仕事をやる上で、縁の下の力持ちである総務関係については毎年人員が減り、限られた人員で業務を遂行しています。

地域課や統計・情報センターは、スタッフ制による最低人員で一人があらゆる業務を行い、一年を通して忙しく息を吐く暇もない現状にあります。

信濃川水系事務所、各事業所においては、予算の削減により計画的な工事実施ができず、実施計画の変更により業務量が増加しているなど、慢性的な超過勤務の実態となっています。信濃川水系阿賀支所では事業期間が限られていることから突発的な事案による健康を害するような超勤が発生しているなど、超過勤務の縮減が進んでいないと聞いています。

各職場の管理職は、職員の慢性的な超勤問題の解決に向け、それぞれの業務進行状況を把握し、慢性的な超過勤務が無くなるよう努力をお願いしたい。

要求項目2の「農政事務所の組織改編」や「国営事業費の予算削減による組織と業務」について、国民サービスを低下させないためにも、職員に対して十分な説明を早期に行い対応していただきたい。

また、今後、職場の広域化により転居を伴う異動となった場合は、職員の希望に応え、公務員宿舍、借り上げ宿舍の早急な確保が必要となります。異動により、誰もが新しい異動先に不安を抱いているため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に対応をお願いするとともに、老朽化している宿舍については、自己負担が発生しないように対応をお願いしたい。

次に、要求事項3の「職員の勤務条件に影響を与える制度等に関する情報提供」についてであります。現在、周知方法がメール及び掲示板に依存しているため、各職員が情報提供を見逃したり、各課長から説明がされても周知不足が見られます。勤務条件に係る重要な事項については、早期に情報提供と丁寧な説明を求めます。

要求事項4の「育児休業、産前・産後休暇及び介護休暇の取得」にあたり、安心して取得・復帰できる職場環境の整備に取り組んでもらいたい。仕事の複雑化、突発的な事案対応などにより中・長期的なスケジュール管理が出来なく

なっていることから、年次休暇を切り捨てる職員が多く発生しています。計画的に休暇が取得できる職場環境の整備に努めていただきたい。

次に、要求事項5の「人事評価制度」については、評価者と被評価者の信頼関係が最も大切であることから、評価者研修の徹底による公平な評価と適切な指導・助言が行われるように努めていただきたい。

要求事項6の「メンタルヘルス・パワハラ対策」については、職員とのコミュニケーション不足や仕事の複雑化、広域人事異動への不安などによる健康面やメンタル疾患の者が増加しています。現場管理職として細心のご努力をお願いしたい。特に、セクハラやパワハラは、行っている本人がそのことに気づくことが難しいため、管理職同士が声を掛け合ったり、各職場の相談員制度の機能化、徹底が重要となります。

昨年も言いましたが、メンタル者を出さ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、出ない対策をお願いします。

次に、要求事項7の「官用車出張の広域化に伴う交通事故対応に万全を期す」とともに、「事故発生時の適切な対応方法について周知」についてであります。

新潟県は、公的交通機関の不便な場所が多いため、官用車での出張がどうしても多くなります。また、高速道路を使用する出張も増加しています。ついては、緊急時の適切な対応が出張先で不可欠となることから交通安全対策には万全を期していただきたい。

また、今年の宮崎県における「口蹄疫防疫作業」や「鳥インフル防疫作業」といった緊急的な対応が発生した場合は、国民の不安にいち早く対処することが国家公務員としての任務であります。職員も生身の人間でありますので派遣者の健康面の安全対策と金銭面の負担軽減に努力をお願いしたい。

以上、一方的ではありますが、要求項目の説明とさせていただきます。

(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いたします。

「超過勤務の縮減について」であります。

超過勤務縮減のために基本的には中長期の業務を見通し、効率的・計画的に業務を遂行することが重要であると考えております。

管理職においては、日頃から、職員の業務内容をしっかりと把握し、超過勤務の必要性を十分検討した上で、やむを得ず超過勤務を命ずる場合も必要最小

限にとどめ、適切に命令を発するよう、指導を徹底しているところであります。

当事務所といたしましては、定時退庁日の館内放送による啓発、水曜日及び金曜日の管理職による所内巡回を引き続き実施し、超過勤務登録の事前徹底と、超過勤務登録以外の者への定時退庁を促しており、昨年7月には「超過勤務縮減強化月間」として、また10月の第一週には「超過勤務縮減週間」を設定し、さらに人事評価における下期の「業務目標」におきましても、超過勤務縮減を各管理職の達成目標として掲げ、各管理職の意識の高揚、職員個々の自覚を促し、事務処理の簡素化等に取り組んでいるところであります。

一定の成果はあるものの、抜本的な解消には至っていないところもあります。

こうした点につきましては、部課長会議において月別の各課・各センターの超過勤務実績を報告させ、問題点の把握、対策等を検討し、各管理職へ超勤縮減のための指導を行っております。

戸別所得補償制度対策での対応、米トレーサビリティ制度における流通監視業務等、農業者や関係団体への夜間や休日対応などをはじめ、年度末の業務が集中し、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が、業務分担の見直しや事務処理の簡素化、業務スケジュールの調整、効率化のための各課内・センター内協議等を定期的に行い、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、また臨時雇用により対応を行っていきたいと考えております。

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。

(下舞信濃川水系事務所長)：

信濃川水系土地改良調査管理事務所長の下舞でございます。

当事務所においては、現在全体実施設計が1地区、地区調査が1地区、地域整備方向検討調査が4地区など多くの調査地区を抱え、ストックマネジメント関連の調査箇所も多数有ります。

水利権の関係では、昨年末に取水実態の悉皆調査が行われるなど事務所全体の業務量が人員とは比較し非常に多い状態となっております。また、阿賀野川用水支所では、発生した問題への対処のためかなりの超勤を強いることとなりました。

超勤縮減に向け、業務分担の見直し、業務のアウトソーシング、土地改良技術事務所からの支援やテレビ会議の導入など各種取り組みを行っていますが、担当によっては長時間勤務の解消には至っておりません。

各種取り組みを引き続き実施するとともに、私としましても各担当の業務の進捗状況や課題を把握し、各課長・支所長に対し適切に指導し、超勤の縮減に

努めて参ります。

(吉田農政事務所長) :

統計部の本庁舎移転、地域第一課及び長岡統計・情報センターの長岡合同庁舎への移転スケジュールにつきましては、部課長・センター長会議等により各管理職を通じて職員へ説明等させていただいているところです。

具体的には、統計部においては2月26日及び27日、地域第一課及び長岡統計・情報センターの長岡合同庁舎への移転につきましては3月26日及び27日を予定しています。

年度末の忙しい時期の移転とはなりますが、ご理解の程よろしく願いいたします。

また、地域センター化に伴う組織再編の時期についてであります。今通常国会における審議及び法案成立の見通しは明らかではありませんが、大改革であるため準備等も必要であり、今年7月1日を目途に実施することを想定していると聞いています。

今後も職員へは、節目節目において説明していきたいと思っています。

(下舞信濃川水系事務所長) :

予算の削減に伴う今後の工事行程についてでございます。

阿賀野川用水地区については、平成20年度から23年度までの4ヶ年の計画で事業実施中ですが、今回の土地改良事業予算の大幅な削減により、当事業もその影響を受けました。施工計画の見直し等により所定の工期で完了できるよう努めてきましたが、予期せぬ事態が発生し、追加工事の必要性がでてきたことから事業工期の延伸も検討しており、関係機関とも協議を行っているところです。

本事業は、少ない人数で対応していることもあり、今回の事態では職員に大きな負担をおかけしましたが、引き続き職員の皆様のご協力を得ながら事業を進捗させていきたいと考えており、そのために十分なコミュニケーションを図っていく所存です。

(吉田農政事務所長) :

「公務員宿舎の確保について」であります。財務省新潟財務事務所からの情報では、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のことあります。公務員宿舎や単身寮への入居に関しては、現在、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及び借上げ宿舎の貸与が必要な場合については、出来る限り異動者の希

望に添えるよう、引き続き関係機関に対しまして要請等を行って参りたいと思っております。

(下舞信濃川水系事務所長) :

当事務所の場合、独身用は国土交通省の寮に入るよう財務から指示されていますが、それ以外はすべて借り上げ宿舍となっており、希望者には貸与しています。今年4月に人員の増加が見込まれていますが、希望者には貸与できるよう対処していきたいと考えております。

(吉田農政事務所長) :

「勤務条件に影響を与える制度等に関する情報提供」については、「毎日見る掲示板」に掲載することで、職員に平等に情報提供を行っていると認識していますが、職員とのコミュニケーションを図り、明るい職場環境をつくることは、重要であると考えております。

課内、センター内打合せ等を定期的に行い、職員との意思疎通、コミュニケーションを図り、周知等を徹底するよう管理職等へは、引き続き指導して参りたいと考えております。

疑問、質問等あればその旨をご連絡頂きますようお願いいたします。

「育児休業」及び「介護休暇」についてであります。

育児や介護を行う職員が、家庭と職場の両立ができるよう職場全体で支援していくことは、公務運営上きわめて重要であると考えております。

休暇の取得にあたっては、取得する職員も回りの職員もお互い尊重する職場風土を作っていくことが重要と考えており、必要に応じて代替え要員の確保等対応して参りたいと思っております。

また、年次休暇等の使用促進については、これまでも部課長・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す。ゴールデンウィークや夏季の期間については、使用計画表の作成により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等の計画的使用の一層の促進と夏季休暇等をあわせた一週間以上の連続休暇の取得、促進を図るとともに、事前の業務調整等、課内・センター内の体制を整え、職員が取得しやすい環境作りをして、休暇の取得を推進して参りたいと考えております。

「人事評価」につきましては、評価者と被評価者が認識・理解を共有し、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、評価者に、期首・期末面談等において可能な限りきめ細かな指導・助言を行うことを、指導しているところであります。

組織内の意識の共有化や業務改善等に結び付けていくとともに、日頃のコミュニケーションにより把握した事実を、評価に適正に反映させることが重要と考えていますので、引き続きこの点についても、評価者へ指導等行って参りたいと思っております。

また、制度を適切に運用するためには、評価者訓練は重要と考えており、研修等には今後とも積極的に参加させていきたいと思っております。

「メンタルヘルス対策について」であります。昨年11月19日に「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」が大臣官房秘書課及び厚生課から発出され、各局庁の長（人事管理・健康管理担当者）や、管理監督者（上司）及び職員（本人）のそれぞれが果たすべき役割を明確にするなど、メンタルヘルス対策を強化・推進すると、されたところであります。

「試し出勤」の制度を活用し、職場復帰に関する不安を緩和することや、復帰に向けた会議開催、復帰計画を作成し、心の健康保持、早期発見・早期治療、円滑な職場復帰と再発防止等、それぞれの状況に応じて対策を実施することとしてます。

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、本年度から総務担当者の補佐以上を対象としたメンタルヘルス担当者研修を新たに実施するなど、その対策を強化しているところであります。

共済組合では、24時間、健康に関する電話相談「健康電話相談」を行っており、また、専門医等によるカウンセリング体制も整備され、新潟にお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。

今後も職員の健康管理に留意し、コミュニケーションを図りながら、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参りたいと考えております。

「セクシュアル・ハラスメントの防止」につきましては、人事院規則やその運用方針に従い、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おります。

また、セクシュアル・ハラスメント防止対策をより一層組織的、効果的に取り組むために、毎年12月上旬に、「国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間」が設定されており、全職員へチェックシートを配布し、その防止について職員への意識の啓発を図ったところであります。

「パワー・ハラスメントの防止」につきましては、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。

引き続きセクシュアル・ハラスメント及びパワー・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。

「交通事故及び違反の防止」につきましては、機会ある毎に注意喚起を行っているところであります。

北陸農政局管内においても、交通違反・事故事案が多発していることに鑑み、昨年12月を「交通安全運動強化月間」と位置づけ、当事務所におきましても、外部講師を招いた交通安全講習会の実施、交通違反事例を活用した課内討議等を行っております。

引き続き、交通事故防止と交通法規の遵守及び飲酒運転の根絶を図るため職員へ周知していきたいと考えております。

宮崎県での口蹄疫発生という不測の事態の対処として、多数の職員に非常に厳しい環境の労働現場で活躍していただいたことについて、感謝申し上げます。緊急の対応のため、一部の職員には、旅費の精算払いの措置による対応をお願いせざるを得なかったことは大変申し訳ないと思っております。

健康安全対策につきましては、防疫作業従事者から身体の不調を訴えた場合、臨時健康診断を受診できる体制を指示し、受診項目等を整え対応してまいりました。

今後、口蹄疫や鳥インフルエンザ等不測の事態が発生した場合、派遣者の負担が軽減されるよう、臨時健康診断の迅速な受診体制整備及び旅費の早期の支払等に努めて参りたいと思っております。

(江平委員長):

多岐にわたる項目について、丁寧なご回答を頂きましてありがとうございます。私ども、この回答を頂きまして、当局側の基本的な考え方、対応の仕方等を示して頂きましたので、それはそれで十分受け止めたいと思います。

今日は、新潟市内ではありますけれど、執行委員に集まっていたきましたので、この要求項目に書かれている事項で、より生の声、現場の声を聞いていただいて、さらなる理解を深めていただくとともに、今後それらの課題につきまして課題解決にご尽力いただきたい。

(大滝書記長):

超過勤務縮減対策について、水曜日、金曜日のノー残業デーでは、所長と次長が庁舎内を回って職員へ声かけしていただいております。全国的にそういった対策を取っていただければいいと思いますが、水曜日、金曜日等のノー残業デーに局から、「今日までに取りまとめて報告して下さい。」というような、

突発的な事例が発生した場合には、どうしても超勤対応をしなくてはならないということもあります。事務所、局を通した全体的な取り組みの対応をお願いしたい。

(難波副委員長):

事業所の場合、相当超過勤務が多いと思われまますので、超勤の縮減に繋がるような、実際に効果がある対応等、解消に向けて努力をお願いします。

(大滝書記長):

事業所の場合、長時間の超勤を2ヶ月という長期間続けたという事例もありますので、職員のストレス等もたまり、要求事項にあるようなメンタル的なことに発展する可能性もありますので、健康を害するような超勤者に対して健康診断や管理職として日頃からの声かけ等、メンタルヘルスにならない対応をお願いしたい。

(桑原副委員長):

回答の中で、「一定の成果はあるが、根本的な解決には至っていない。」との説明がありましたが、目に見えた形で、水曜日、金曜日の巡回等の取り組みはわかりますが、地域課、統計・情報センター等で、改善されていないことについては、月1回超勤の実態を把握し対応しているということですが、課題となっている事案はどんなものがあるか聞かせていただきたい。

(吉田農政事務所長):

超過勤務の縮減につきましては先ほども申し上げましたとおり、水曜日及び金曜日はもちろんですが、それ以外にも取り組みを続ける必要があると思っております。特に、「根本的な解決に至っていない」点については、長期病気休暇取得者の対応や恒常的に業務が明らかに増加していることについて、担当を振り替えたり、増員していくといった業務調整が必要になっていくと思っております。超過勤務の結果を見ると、十分な効果を発揮できていないと思っておりますので、業務調整で本質的な解決を図るよう努めていきたいと思っております。

(下舞信濃川水系事務所長):

先ほどもお話ししましたが、突発的な事項や通常業務での対応等につきましては、それぞれ担当者は真摯に業務を行って頂いておりますが、業務を一から全部やるのではなく、業務の内容によってはコンサルタントに任せる等のアウトソーシングによって業務負担を軽減すること等により、対応していきたいと思っております。

(大滝書記長):

新たな人事評価制度については、頻繁に説明会等開いて職員に対して周知して頂いています。今回、この件につきまして、組合として人事評価に関するアンケートを取らせて頂きました。

その結果を見ましたら、今後の昇給・昇格等のほか給与にも反映されるということについて一部の職員の中にも理解されていないという回答があります。

新たな評価制度をしっかりと活用するためには、評価者と被評価者が理解しなくてはいけない、共有化して行かなくてはいけないと思っておりますので、説明会等を徹底して理解の共有に努めていただきたい。

(酒井執行委員):

人事評価についてですが、目標としてかなり細かく、何月までに何をどうするといった目標を立てて提出する訳ですが、非定形業務については難しいところがあります。なかなか理由というのが書きづらいところがあります。

(下舞信濃川水系事務所長):

人事評価については、確かに目標どおりにいかないこともあります。その目標に達する経過についても評価していかなければいけないと思います。また当然、当初目標に上がっていない突発的な事案に対しても、途中段階を含め評価していきたいと思います。

(吉田農政事務所長):

人事評価でも組織改正でも、職員の皆さんがしっかりした知識を得ていれば安心だと思います。理解の促進のために、説明の機会が必要と思っておりますので、それらについてさらに努力していきたいと思っております。

(酒井執行委員)

信濃川水系事務所は来年から人員が増員されて、庁舎の中を改修する予定だと思いますが、次年度末にそういった工事があるのであれば、各職員の業務に支障が出るのか、今後説明会等お願いしたい。

(下舞信濃川水系事務所長)

具体的な中身は、まだ完全に決まっていません。予算的には来年度予算になりますが、業務に支障がないよう改修の中身と今後のスケジュール等早めに説明して参りたいと思っております。

(大滝書記長):

細かな部分は今後、要望書として提出させていただきますが、そういった事案がありましたら適切に対応をお願いしたいと思います。

(江平委員長):

それでは、それぞれ出された要求等について、解決に向けて対応をお願いしたいと思います。

職場段階で解決整備できる事項については、是非早急に対応して頂いて、早急な解決を求めたいと思いますし、職場段階で整理できない問題も多々あると思いますので、改善に向けて努力をしていただきたい。

冒頭申し上げましたけれど、具体的な対応方法等が示されましたので、是非しっかり行っていただきたいと思います。

職場内のコミュニケーション、一番ここが心配です。それぞれの直属の長が職員とのコミュニケーション、決定事項を含めてうまく伝わってなく、いらぬ混乱や業務の停滞を招いたり、そこでの不満も私たちのところにも寄せられているところです。

是非この機会により一層、職場内における各課長等と職員とのコミュニケーションを十分に図っていただくよう、回答の中にもありましたけれど、組織の長としてリーダーシップを発揮し、対応をお願いしたいと思います。

上手くいっているところは業務運営についてもスムーズに運んでいるようです。超過勤務の縮減も図られている職場もかなり見受けられるようですので、そういった方向に向くように更なるご努力をお願いしたい。

(森田総務課長):

以上をもって、交渉を終了させていただきます。

以 上

10全農林新潟要求1号
2011年 2月 3日

北陸農政局新潟農政事務所所長
吉田 竹志 殿

全農林北陸地本新潟分
委員長 江平 修



要 求 書

私たち、全農林労働組合北陸地方本部新潟分会は、2010年10月中旬から11月上旬にかけて職場点検をおこない、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。

つきましては、国民の期待に応えていくためには、雇用の安定と職員のやる気と誇りが持てる仕事・明るい職場環境づくりの確保が重要であります。

下記の事項は、組合員にとって切実かつ喫緊の課題であることから、貴職におかれては、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

- 1 新潟農政事務所並びに信濃川水系調査事務所、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) 新潟農政事務所及び各地域課、統計・情報センターにおいて、業務量に見合った人員を確保して超過勤務縮減を図ること。
 - ① 本所総務課の総務関係事務、農政推進課の戸別所得補償関係事務、消費流通課・地域課の米穀の適正流通に関する立入検査の計画書作成及び取りまとめ報告関係事務、計画課の審査及び取りまとめ報告関係事務など業務量に見合った人員を確保して超過勤務縮減を図ること。
 - ② 各統計・情報センターにおいて、経営統計調査の配分標本数とその規模、生産統計業務の配分標本数などの業務量に見合った人員を確保して超過勤務縮減を図ること。
 - ③ 各課及び各統計・情報センターにおいて、厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、事前命令の徹底、実効ある超過勤務縮減対策を実施すること。特に、特定の職員に超過勤務が集中している実態について早急に解消すること。
 - ④ 超勤縮減月間や毎週水・金曜日ノー残業デーの取り組みにあたって、農林水産

省全体での統一された取り組みとなっていないため、水・金の報告期限や公表日、突発的調査報告・事案報告が多く求められることから、実効ある超過勤務削減対策に繋がるように努めること。

(2) 信濃川水系調査事務所及び新川、柏崎、佐渡農業水利事業所において、厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、事前命令の徹底、実効ある超過勤務削減対策を実施すること。特に、特定の職員に超過勤務が集中している実態について早急に解消すること。

(3) 新潟農政事務所及び各地域課、各統計・情報センター、信濃川水系調査事務所、各事業所において発生する超過勤務手当について全額支給すること。

① 信濃川水系調査事務所及び各事業所における超過手当の上限枠を撤廃すること。

② 食品表示や牛トレに係る疑義事案及び米穀の適正流通業務の疑義事案対応など突発的業務が多く発生していることから、超過勤務手当の不払いとならないよう予算の確保すること。

2 新潟農政事務所並びに信濃川水系調査事務所、各農業水利事業所における、組織改編による新たな業務運営や予算削減による組織と業務について、職員に丁寧に説明し、やる気と誇りが持てる仕事・職場づくりに最善を尽くすこと。

(1) 新潟農政事務所及び各地域課、各統計・情報センターにおける、組織再編後の地域センター化に伴う庁舎整備作業や移転作業は、拙速に進めることなく職員への十分な説明と意見聴取を図り、各場所の課題・問題の改善を図りつつ進めること。

また、国民サービスを低下させないため、管轄区域の見直しや円滑な業務運営を優先して見直しを進めること。

① 来年3月末の地域第一課及び長岡統計・情報センターの合同庁舎への入居スケジュールに支障が出ないよう職員に十分な説明を行うこと。

② 組織再編後の庁舎統合に伴う人員増による分庁舎化、駐車場問題などについて拙速に進めることなく現場職員の意見を踏まえ、十分な説明を早期に行うこと。

(2) 新潟農政事務所において、食品表示や牛トレに係る疑義事案及び米穀の適正流通業務の疑義事案対応、戸別所得補償等の施策に関する外部対応など、緊急かつ専門性の高い業務が増大しており、一部の職員に大きな負担となっていることから、各業務毎の工程管理をおこない円滑な業務運営に努めること。特に、スタッフ制の効果を十分に発揮し、業務量の平準化を図るよう業務調整を行うこと。

(3) 北海道農政局設置問題及び地域センター化に伴う組織改編や人事異動ルールについて、職員に対する情報提供、説明も不足している。現場管理職としてのリーダーシ

ップを図るとともに、職員とのコミュニケーションを図り、国民視点に立った行政サービスとなるように広く職員の意見をくみ上げ、具体的な方策を講じること。

(4) 本所各課及び地域課、統計・情報センターの月初めの業務打合せ等を通じて、現場管理職と職員とのコミュニケーションを十分に図り、職員のやる気と誇りが持てる「明るい職場環境づくり」に最善を尽くすこと。また、各現場で解決できないことについて職員から意見反映された時は、速やかに現場管理職は上部に意見反映し対応すること。

(5) 各事業所における予算削減における今後の予算確保や工事工程について、職員に丁寧に説明をおこなうこと。

① 各事業所における事業費の予算削減が事業実施、地元にもたらす影響と今後の事業方針など見通しが見えてこないことから、職員に丁寧な説明を行うこと。

② 予算が確定するまで工事実施内容が決まらず関係機関、地元との調整ができないため、早期に次年度予算や事業の工程計画等を関係機関など対外的に説明をしっかりと行い、計画的に工事執行や地元調整が行えるようにすること。

③ 予算額に対応した人員ではなく、業務の内容・困難度に沿った組織・人員とし、欠員ポストへの補充を行うこと。

(6) 信濃川水系調査事務所及び柏崎周辺農業水利事業所では、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ことについては、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。

(7) 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。

(8) 転出入先の公務員宿舎を早急に確保すること。

① 新潟県内の公務員宿舎並びに借上げ宿舎の増加を図り、希望者全員の宿舎を確保すること。

② 老朽化した宿舎の環境改善を図り、入居者の生活に負担をきさないように改善すること。

3 新潟農政事務所並びに信濃川水系調査事務所、各農業水利事業所における職員の勤務条件に影響を与える制度等に関する情報については、現場当局ラインで責任を持って全職員に対して周知の徹底を図ること。また、職員の質問等に対しては、誠意をもって対応すること。

(1) 新潟農政事務所職員に対し、職員の勤務条件に影響する重要な事項について説明

不足の事案が見受けられることから、全職員に丁寧な説明と対応をすること。

- (2) 各職場における周知方法については、メール及び掲示板に依存しているため、各現場当局個々における説明不足が見受けられる。勤務条件に係る重要な事項については、早期の情報提供と丁寧な説明を行うこと。

4 諸手当・諸休暇制度等を拡充し、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) 各職場における、育児休業、産前・産後休暇及び介護休暇の取得にあたっては、業務調整や代替要員の確保などを行い、安心して取得・復帰できる職場環境の整備に責任をもって取り組むこと。
- (2) 通勤手当については、人事異動の広域化となることから、高速道路料金及び特急料金を含め全額支給を図ること。
- (3) 全職場において、年次休暇を切り捨てる職員が多く発生している。計画的に年次休暇の取得できる職場環境作りに努めるとともに、夏季休暇の休暇制度の目的を徹底すること。

5 新たな人事評価制度が円滑に実施されるよう、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を徹底すること。

- (1) 評価者と被評価者の信頼関係が一部確立していない実態を踏まえ、目標設定や評価結果について、評価者と認識の共有化ができるように面談による意思疎通を十分図ること。また、人事評価制度を円滑に運用するために評価者と被評価者がコミュニケーションできる職場環境の醸成に努めること。
- (2) 職場での期首面談・期末面談において、スケジュール的になったり、本来の目的である人材育成・能力開発に繋がる指導・助言が少ないことから、評価者研修を徹底し制度を理解した上で、公平な評価と適切な指導・助言が行われるように努めること。

6 働き方と職場環境の変化に対応した、メンタルヘルス・パワハラ対策の充実を図ること。

- (1) 職員とのコミュニケーション不足や一人当たりの業務量の増加による、健康面や精神面からの不安によるメンタル者の増加が見受けられる。現場管理職として心身の健康管理やメンタルヘルス対策に万全を期すこと。

- ① 一部の職場において、心疾患に対する理解と適切な対応がとられていないことから、メンタル研修の充実を図り、メンタル対策を末端まで浸透するよう努めること。
 - ② 各地域課及び統計・情報センターにおけるカウンセリング・ルームなどの充実と相談しやすい環境作りに努めること。
- (2) メンタルによる休職者の円滑な復帰支援策及び休職復帰者へケア対策の充実を図ること。
- (3) セクハラ・パワハラ防止対策の徹底すること。
- ① 一部の職場においてパワハラともとれる発言があることから、管理職として適切な発言、助言を行うこと。
 - ② 各職場の相談員制度の機能化を図ること。
- 7 各職場の出張の広域化に伴う出張旅費や官用車出張時の交通安全対策に万全を期すこと。
- (1) 官用車出張の広域化に伴う交通事故対応に万全を期すとともに、事故発生時の対処方法を周知するなど適切な対応を行うこと。
- (2) 官用車出張の際の勤務時間外の移動において、運転手だけでなく同乗者についても拘束されているにもかかわらず手当が支給されていないことから、制度改正されるように関係機関へ要請すること。
- (3) 佐渡島からの出張、佐渡島への出張は、カーフェリーの便数が少ないことや業務効率の関係からジェットfoilでの往復を基本とすること。
- (4) 農林水産省旅費規程により、用務によって農政事務所本所だけが日額旅費支給に縛りがあることから、事務が煩雑にならないように対応すること。また、事務の簡素化となるように旅費規程を改正するなど、関係機関へ要請すること。
- (5) 宮崎県における口蹄疫防疫作業など派遣期間が長期に及ぶ場合には、職員に対する健康安全対策を講じると共に旅費支給を概算払いを行い早期支給に努め、派遣者の負担軽減を図ること

以上