

## 北陸農政局富山農政事務所交渉（全農林労働組合北陸地方本部富山分会）

### 議 事 要 旨

1．開催日時：平成23年2月9日（水）18：30～19：12（42分）

2．開催場所：北陸農政局富山農政事務所大会議室

3．出席者

北陸農政局富山農政事務所	保科 太志	所 長
同	林 哲幸	総務課長
同	稲村 栄寿	職員係長
北陸農政局庄川左岸農地防災事業所	神越 義範	所 長
同	金子 俊明	庶務課長
名古屋植物防疫所伏木富山支所	東 好廣	支 所 長
全農林労働組合北陸地方本部富山分会	里 享一	委 員 長
同	柳田 一成	副委員長
同	高橋 俊史	副委員長
同	梅原 豊弘	書 記 長
同	坂本 昌和	書記次長
同	澤谷 雄司	会 計 長

4．議 題：2010秋闘要求書回答

（全農林労働組合北陸地方本部富山分会提出 別添「要求書」）

5．議事概要

（林総務課長）

それでは、ご案内の定刻になりましたので、ただ今から富山分会要求書に基づく回答交渉を始める。

本日の交渉においては、国家公務員法第108条の5の規定に基づき、過日行った予備交渉で取り決めたとおり、交渉の対象とする事項については、要求書 - 1のうち、中央情勢の情報を収集し、職員に提供すること（共通）。同じく - 1のうち、平成23年度以降の組織体制について、組織・定員要求が決定次第、職員に説明すること（共通）。同じく - 2のうち、実効ある超過勤務縮減対策を講じること（共通）。同じく - 6のうち、超過勤務の縮減を図ること（庄川左岸農地防災事業所）。同じく - 8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。また、メンタルヘルスケア、各種健康管理対策を図ること（共通）。同じく - 9人事評価制度において、評価期間を通して、被評価者への指導・助言を丁寧に行うとともに、日

常的なコミュニケーションを図ること（共通）。について、回答事項とする。

その他の事項については、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、各場所長より回答する。

（保科所長）

- 1 及び - 1 の要求の中で、共通事項として職員の皆さんに対する情報提供及び職員説明については、非常に重要なことだと考えている。労働条件に関わる事項については、「勤務条件に影響を与える制度等に関する情報提供」に基づく職員掲示板による周知及び必要に応じて随時、職員へ説明を行ってきたが、引き続き適切に対応して参りたい。

- 2 超過勤務縮減対策については、戸別所得補償制度等新たな業務を含め、様々な業務に関連して超過勤務が発生し、職員の皆さんに非常にご苦労いただいている。

超過勤務の縮減は、管理職の意識と意欲で改善出来る点が多いと考えており、常日頃その業務の緊急性等を精査するとともに職員の健康管理面を十分勘案の上、超過勤務を命ずるよう指導してきたところである。具体的には、週2回の定時退庁日及び毎月第3水曜日の完全定時退庁日における職員が帰りやすい環境作りや管理職の意識の高揚を促す観点から、7月を超過勤務縮減月間とした取り組みなどを行ってきた。また、各管理者の人事評価の達成目標として超過勤務時間の削減を掲げ、期首面談・期末面談において各管理職の方にはメリハリの効いた効率的な業務運営と業務の平準化について指導を行ってきた。さらに、部課長・センター長会議において毎月、各課の超過勤務の実態を議題にして、その実態把握と超過勤務縮減に向けた意識の共有を図っているところである。今後とも各管理職には、業務調整の遂行と不要不急な超過勤務排除を呼びかけるとともに、実態の把握に努め、超過勤務の縮減を図っていきたいと考えている。

- 8 セクシュアル・ハラスメントについては、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ある。

また、昨年12月には、国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間として、職員に対する周知やチェックシートの配付などを行い意識の啓発に取り組んだところである。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たい。

パワー・ハラスメントについては、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あり、引き続き「パワー・ハラスメント」の防止に取り組んでまいりたい。

メンタルヘルス対策については、昨年開催した外部講師によるメンタルヘルスセミナーの開催や、専門医によるカウンセリング体制を整備してきた。

また、昨年11月には省全体の取り組みとして「農林水産省職員の心の健康づく

りのための指針」を定め、今後はこれに基づき、職員の心の健康づくりに取り組んでいくこととしている。

なお、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る。なお、平成22年度からは復職時に限らず、常時、職員やその上司、厚生担当者が専門家に相談できるよう体制が強化されている。

当局としては、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、復職の際には職員の周りのフォローが必要であるので、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る。

今後ともメンタルヘルス対策に取り組んで参りたいと考えている。

- 9 上司と部下のコミュニケーションについては、今年の念頭のあいさつで特に上司の方をお願いしたが、常日頃からコミュニケーションについては強調しているところである。

評価者と被評価者の面談によるコミュニケーションについては、日常の業務運営のなかで、評価者が被評価者から報告や相談を受けたり、必要な指導・助言を行うなど、人事評価の目的である人材育成の観点から重要と考えている。

また、日常的な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も重要と考えている。

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り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・助言を行うよう評価者に周知して参りたいと考えている。

(神越所長)

超過勤務の縮減に向けて、- 2の回答と同様に定時退庁日を中心にしながら早期に退庁できるような環境作りが必要であると認識している。それを受けて声かけ運動を実施している。

特に事業所としては、職員の全体会議及び定例会を定期的に開催し、全体の業務計画の周知及び進捗状況の確認を行い、効果的・効率的な業務を目指しており、それを通じて超勤の縮減に努めているところである。

平成21年度の超勤実態より平成22年度は減少しているが、個人的かつグループ別に格差が生じていることは事実である。この要因については、地元の関係機関との調整に時間を要しており、この辺の対策を早急にする必要があると考えている。今後は、促進協議会(地元・行政機関)や関係機関(県・市町村)との連携を通じて円滑な事業の推進に努めていくこととしている。

また、平成23年度の組織体制において、今年度に引き続き業務量に見合う人員要求を行っており、超過勤務の縮減に向けて取り組んで参りたい。

(梅原書記長)

情報提供についてである。

部課長会議の報告等を受けたり、掲示板(農水省・局)に情報が出ていることは承知しているが、今後も情報提供をいただきたいのは、最近では概算要求が閣議決定した時点で中央からの情報や噛み砕いた情報等を流していただければ職員としてはわかりやすいのではないか。大きな節目節目で今後とも情報提供をいただきたい。

次に、超勤関係についてである。

今、どの職場でも超勤が出るのは当たり前だと思っている。当局から言われてやっているのではなく、職員自らやらなければならないという意識の下、超勤を行っているのが実態だと考えている。そこで一番心配されるのが、あまりにも頑張りすぎて空回りしてメンタルヘルスに発展しないように日頃から職員の様子を管理職は見ていただきたい。事業所では、業務の点検等を行い、平準化して減っているという実例があるので各職場で出来ればいいなと回答をいただいて思った。各課等で平準化するためにチームワークでやっていけるよう管理職には指導をお願いしたい。また、各職員に対して管理職として超過勤務をやったことに対するケアも併せてお願いしたい。

先ほどの回答の中で、管理職自らが意識を変えるようにとありましたが、具体的にどのような指導をされているのかお聞きしたい。

評価制度についてである。

最終的には評価をされてS・A・B等が付けられますが、評価者の責任として付ける前の指導・助言を日頃から行ってほしい。そのことによって、行政サービスが大変良くなっていくと思われる。

セクシュアル・ハラスメント及びメンタルヘルスの関係についてである。

相談員を置いて対応しているとのことであるが、今年度において相談員に相談した者がいるのか、それによって効果が現れているのか等、実績があれば聞かせていただきたい。

(保科所長)

管理職の意識の件については、人事評価の際に管理職の達成目標として超過勤務削減ということを全管理職に目標にするよう期首面談で指導しているし、毎月、部課長会議で各課の超勤実態を協議している。

セクシュアル・ハラスメントの方は、相談員は総務課長及び女性の相談員5名をお願いしている。

メンタルヘルスについては、専門相談員のカウンセリングを受けられる。これについては、平成21年度及び22年度とも実績があり、活用されていると思っている。

(東支所長)

超過勤務については、業務評価の中で各管理職は超過勤務縮減を目標にしており、不要な超勤はやらない等取り組みを行っている。

相談員の設置については、相談窓口は私がやっていますが現時点では相談の件数はありません。

(神越所長)

事業所の場合は、業務を実施する場合にそれぞれ連携が求められると考えている。業務計画を作成し、各担当者が自己管理が可能なように明確な目標を設定している。ただ、個人で完結するというのではないので効率的な話にはならない。連携がないと業務が進められないので、進捗状況を管理することになっている。

メンタルヘルスについては、担当者が相談員になっているが今のところ相談件数はありません。

(林総務課長)

富山農政事務所としては、メンタルヘルスのカウンセリング及び復職時のセカンドオピニオンについて実績がある。

(梅原書記長)

超過勤務、メンタルヘルス及び評価制度は、職場の中で職員が抱える問題だと思うので、職員がより元気に働くにはその辺を管理者はしっかりと見ていただきたい。

事業所でやっているグループ化で出来る事業ならばそういう対応になると思うし、各課内でも出来ればいいと思う。

事業所で超勤の重い理由になっているのが、地元の人との交渉が夜にしか出来ないからと聞いているが、協議会も発足され、事務が円滑に進めれるよう所長の指導をお願いしたい。

苦情相談に上がらないのが一番怖いのかなと思うので、相談しやすい相談員・管理職として日頃からのコミュニケーションを大事にしてほしい。

(里委員長)

所長から情報については、適切に情報提供していきますよという回答をいただいた。最近、職員掲示板にアップされたのでそれを見てくださという下ろし方も多いのかなと思っている。ただし、忙しくて見ないという状況や管理職の方で全てを説明するというのも時間的な制約があり難しいと思うので、大事なポイントぐらいは部課長会議の報告等、適切な時期に管理職から発信していただきたい。また、職員に見てくださと言われるが、当局が見ていないこともある。当局はキチッと読み、職員に聞かれればすぐに答えられる対応をお願いしたい。

事業所の超過勤務について、去年に比べて今年は減っていることやグループで対応しスタッフ化で上手くいっているとの話であるが、事業所の職員の方からは超過勤務が多いのもっと減らしてほしいという声が強い。予算縮減されて地元対応に追われるとか事業の執行計画が変わってきたとかで予算規模だけでは図れないような業務量が多いということは十分理解するが、一方で職場では超過勤務が多いという声がある。明日から目に見えて効果があるような対策は出来ないと思うが、将来

的には全体的なボリュームが減っていく対応をお願いしたい。

また、グループのリーダーがリーダーシップをとって全体をキチンと動かしていけば効果は出るが、リーダーがいなくて上手くいかない場合も多々ある。キチンとリーダーシップを発揮していただいてグループ化やスタッフ化で業務が回るように管理職として目配り、気配りをお願いしたい。

事業所へのお願いであるが、予算執行や来年度の予算、組織・定員関係について、管理職の方から職員に情報として正式に説明がされたということがないのではないか。超過勤務の予算管理のシステムが、昨年から今年にかけて局一括管理から各事業所毎の管理に変わったと伺っており、そういう話しが管理職から全く説明がされていないと現場の組合員から聞いている。給与に係わる話しなので職員にしっかり説明をしてほしい。労働条件に関する情報提供については、管理運営事項かもしれないがキチンと説明してほしい。

植防職域では、メンタルヘルスで休んでいる人がいる。一人が休めばその分周りの全員でカバーしていかなければならない。今のところは何とか出来るがどこまでも出来るという状況ではないので、メンタルヘルス対策を各職場でキチンとやっていく必要がある。メンタルヘルスで休んだ者が出た場合、職場の中でキチッと対応していくのが現場の管理職の努めである。

#### (神越所長)

グループ制の中のリーダーは、職員の中から管理職が中心となって専門官以上で対応している。加えて、工事の発注に伴う監督職員も管理職が主任監督員・総括監督員となっており、その下に係長・係員が監督員として就くような形になっている。こういう形態がグループ制の中で活きている。

昨年よりも人数が倍に増え課も増えたことにより、課の中でも非常に格差があるし、課毎にも格差が生じている。その中で、多いところもあるし少ないところもあるので、多いところの部分をなんとか引き下げようとしている。

超勤の管理については、毎月定例会で実態を把握し、業務計画で現時点からどう推移するのかを各課の管理職が持ち寄って検証している。その結果、恒常的にまだ上がるようであれば対策を講じるようにしている。

超勤の予算管理方法については、検討の段階から職員に説明している。説明がないということであれば職員に再度説明をする。

#### (東支所長)

休職者の関係については上層部をお願いしているが、定員の関係でいつ復帰するかわからないところに人を配置できないという制度的な制約があることを理解して貰いたい。職員の方々に苦勞をかけることについて十分理解している。

#### (梅原書記長)

年度末になると超過勤務が増えるし、人事異動や組織の関係の話しが出てくるので丁寧な情報提供をお願いしたい。

また、要望事項については酌み取っていただき今後の対応をお願いしたい。

( 林総務課長 )

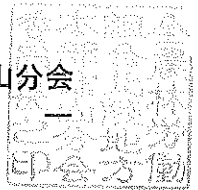
それでは、これで交渉を終了する。

以 上

10全農北陸富山要求第1号  
2010年12月16日

北陸農政局富山農政事務所  
所長 保科太志 殿

全農林労働組合北陸地方本部富山分会  
委員長 里 享



## 要 求 書

農林水産省では、食料自給率の向上や多面的機能の発揮に向け、戸別所得補償制度の本格実施、農業・農村の6次産業化の推進など、食料・農業・農村基本計画に基づく各施策を一体的に推進しています。この政策転換には、中央・地方が一体となって農林水産行政を推進することが一層重要となっています。

そのような中であって、経済連携協定の推進をはじめとする国際交渉、地方出先機関の廃止及び一括交付金化の推進等は、国内農業・農村の振興に深刻な影響を与えるとともに、農林水産行政サービスの提供にも支障を来すことが懸念されます。

こうした情勢の中であって私たちは、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。

貴職におかれては、国民の期待に応える農林水産行政の円滑な推進と私たちの雇用・労働条件を確保する観点から、下記事項の実現に向けて最善を尽くされるよう要求します。

### 記

#### I 農林水産政策の拡充・強化について

1. WTO、EPA・FTA交渉や環太平洋連携協定（TPP）については、国内農業・関連産業及び生産現場に甚大な影響を与えることから、地方の意見・要望を上部に反映すること。また、中央情勢の情報を収集し、職員に提供すること。
2. 戸別所得補償制度の本格実施及び同制度を下支えする基盤整備、森林・林業の再生に不可欠な2011年度農林水産予算要求（要望額）の確保に地方・中央が一体となり、万全を期すこと。
3. 農林水産省の行政推進のためにも、国の出先機関の見直しについては、国と自治体の役割分担と事務・権限、財源のあり方を十分に検討し、拙速な国の出先機関の見直しを行わないこと。

## Ⅱ 労働諸条件の改善について

1. 富山農政事務所、名古屋植物防疫所（伏木富山支所）及び庄川左岸農地防災事業所における平成23年度以降の組織体制について、組織・定員要求が決定次第、職員に説明すること。また、農林水産省設置法の法案通過後の組織及び業務運営を明確にすること。（共通）

富山農政事務所の県内1センター化によって、行政サービスの低下とされないよう、現場対応含め業務運営及び人員配置を検討すること。

また、会議室、作業場、書庫、更衣室等の必要なスペースを確保すること。（農政事務所共通）
2. 職員の業務内容・実態を把握し、工程管理や業務調整の徹底、業務の効率化を図るなど、実効ある超過勤務縮減対策を講じること。また、超過勤務手当については全額支給すること。（共通）
3. 統計業務については、定員削減及び業務量増加によって、業務運営に支障が生じていることから、抜本的な業務見直し及び定員配置を検討すること。（統計）
4. 戸別所得補償制度・米トレーサビリティ等の新規業務に対するポスト確保を図ること。当面は、業務担当者を明確にし、スムーズな業務運営を図ること。（推進・食糧）
5. 名古屋植防伏木富山支所では、業務区域が広範囲（富山空港、富山港、伏木富山新港、七尾港）であり、応援業務（金沢出張所、敦賀出張所）や海外出張もあり、各個人の負担が大きくなっている。移動時間・距離も考慮に入れた業務運営の検討、人員の確保、官用車（必要に応じてレンタカー予算）の確保をはかること。（植防）
6. 庄川左岸農地防災事業所では、新たな業務対応により超過勤務が増加しているため、今後の業務運営にむけ、管理職等による業務の進行状況の把握、スケジュール管理、業務の平準化により超過勤務の縮減を図ること。超勤予算を全額確保すること。（事業所）
7. 人事異動にあたっては、組合員の希望を尊重するとともに、理解と納得の上で行うこと。（共通）
8. 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。また、メンタルヘルスケア、各種健康管理対策を図ること。（共通）
9. 人事評価制度において、今後は、評価結果が処遇に活用されることを十分に認識し、評価期間を通して、被評価者への指導・助言を丁寧に行うとともに、日常的なコミュニケーションを図ること。（共通）

以上