

今後も定期的に超過勤務縮減の取り組みの検証をし、また、業務自体の見直しを徹底して行い、超過勤務の縮減に取り組んで参りたい。

つぎに、働きやすい職場の実現についてであるが、

(1) パワー・ハラスメントについては、公務能率の維持・増進の観点からも防止等に積極的に取り組む問題と認識しているところである。

本年1月、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について（通知）」において、「管理監督者は、この言動例等を参考にしながら、「パワー・ハラスメント」について十分問題意識を持つとともに、自ら、「パワー・ハラスメント」を起こさないのはもちろんのこと、職場において「パワー・ハラスメント」が起きていないかどうか日常的に注意することが重要」とされており、この通知を平成22年1月の局議において管理監督者に周知したほか、全職員に周知したところである。

パワーハラスメントに該当するかどうかは、当該言動が継続して行われているものかどうか、当該言動が行われることとなった原因、当該言動が行われた状況等をも踏まえて判断する必要がある、難しい問題ではあるが、職員がパワーハラスメントを受けたと感じた場合には、苦情相談窓口及び人事当局に相談をしていただきたい。

相談があった場合には、真摯に受け止め確認を行い、個人間のトラブルとして片づけるのではなく、職場管理の問題として両者の人間関係の改善など、的確な対応をしてまいりたい。

(2) メンタルヘルス対策については、職員の精神面における健康管理の充実をはかるため、本省においては、健康相談室を設け専門医・臨床心理士を配置するとともに、外部医療機関にも委託してメンタルヘルス相談を実施しているところである。

平成18年度からは、精神科医師による健康相談を週1回から週3回に増やすなど、メンタルヘルス対策を強化したところである。

また、農林水産省共済組合では、電話で健康に関する相談のできる「健康電話相談」を導入するとともに、全国約100ヶ所以上で面接による相談のできる面接相談窓口を設置しているところである。

今後ともメンタルヘルス対策について積極的に取り組んで参りたい。

○児玉書記長

組織再編については要望事項ということで対応いただきたい。ただ、組織再編に関する課題については、職員の身分・雇用・労働条件に密接に関係するものであるので、機会あるたびに職員への説明を行うなど、きめ細かい対応をお願いしたい。

超過勤務縮減に関してだが、平成22年の超勤縮減目標の達成状況についてお聞きしたい。また、今後の業務において、多くの超勤が予想される係の把握や対応についても検討されているのか。

働きやすい職場の実現に向けての問題だが、パワハラやセクハラの問題は、現行では本人が苦情相談窓口に相談することとなっているが、本人から申し出るということは相手との関係もあり、なかなか申し出にくいと考えられるので、もう少し本人からの申し出がしやすいようなルールにならないものか。

○大内総務課長

組織再編等、業務に関して必要な事項については、今まで同様、ライン

を通じて説明して参りたい。

超勤縮減の達成状況について、今年は特別な要因として独法仕分け等の業務があり、昨年を大幅に上回る超勤実績となっている。目標を達成するのはかなり困難な状況であるが、「1人1日30分早く帰ろう」運動や完全定時退庁の取組強化等の方策を講じている。今後、多くの超勤が予想される係については、総務課から各課に対し、四半期ごとに業務の検証をお願いしており、特定の職員に負担がかかることがないように、各課において把握しているものと考えている。

パワハラ・セクハラの問題は、繰り返しになるが各管理者に対し、局議の場で人事院通知を周知したところである。ご発言のとおり、パワハラ・セクハラを受けていると感じた者が苦情処理相談しにくい状況があるとのことであるが、人事院等にも相談窓口は設置されているので、そちらも活用していただくようお願いしたい。

○久保田委員長

技術会議分会として新たな労使関係が構築されて初めての交渉であったが、総務課長からは誠意を持って対応して頂いた。

今後も職員の健康面等々明るい職場作りに努めて頂きたい。

以 上

農林水産技術会議事務局長
宮坂 亘 殿

全農林労働組合東京地方本部技術会議分会
執行委員長 久保田 次雄



要 求 書

私たちは、生活と労働条件の維持・改善に向け、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。

貴職にあつては、組合員及び職場の実態と意向を十分把握し、使用者責任を果たす立場から誠意を持って下記要求事項の解決に向け特段の努力をされるよう要求します。

記

I. 組織再編について

「農林水産省設置法の一部を改正する法律案」については、農林水産技術会議の廃止等を含め、本年10月1日からの組織再編を前提とし、先の第174通常国会に提出されたものの、国会審議も行われることなく国会閉会に伴い廃案となったところである。

このため、10月1日以降についても、当面現行組織体制の下で業務を行っていくこととなったが、業務運営、人員配置、予算等の課題が発生するものと考えられる。

それらの課題をふまえ、今後の業務運営にあたっては、当局が責任を持って、節目ごとに職場・組合員に説明し、理解と納得を図ること。

また、法案の再提出にあたっては、法案の内容について職員の理解を得ながら提出することとし、法案提出に付随する業務によって特定の者に業務が偏ることのないよう、人員配置、定員確保に努めること。

II. 超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減対策については、完全定時退庁日の確実な実施や臨時健康診断の受診を促す取り組みや、超過勤務を把握しない管理職員等の受診に対する取り組み等、対策を講じていただいているところであるが、今後は、実質的な超勤時間の減少となるよう、各課・室の管理職から率先して取り組むとともに、引き続き対策を講じること。

また、突発的な業務対応が想定される場合は、特定の職員に業務量がかたよることのないよう配慮するとともに、超過勤務の増加等、労働条件の悪化に対しては速やかに改善すべく、効果的な対策を講じること。

慢性的な超過勤務実施者の業務内容を検証し、人員配置の見直しや応援態勢の確立など積極的な超勤縮減対策を進めること。

Ⅲ. 働きやすい職場の実現について

職場におけるパワーハラスメント防止策を徹底し、職員を怒鳴ったり、人格を否定するような行為を「熱心な指導」と片付けないこと。

また、職員を出勤拒否に追い込むような行為がある場合には、発見次第、速やかな管理・監督・指導を行う体制を整備することとし、職員からの相談体制について実効性のあるものに改善すること。

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントを原因とするメンタルヘルス対策については、職員のメンタル面での健康管理と自殺防止対策を抜本的に講ずること。

以上