

東海農政局交渉（全農林東海地方本部）

議 事 要 旨

- 1 開催日時：平成23年1月11日（火）18：10～19：05
- 2 開催場所：東海農政局第5会議室
- 3 出席者：

東海農政局	総務部長	小松 米夫
〃	総務部次長	北村 巖
〃	厚生課長	伊藤 嘉則
〃	人事課課長補佐	高野 真司
〃	人事課管理官	中島 利夫
〃	管理係長	茶谷 伸久

全農林労働組合東海地方本部	委員長	住 郁夫
〃	副委員長	青山 法美
〃	書記長	小林 昭則
〃	財政局長	三輪 孝
〃	執行委員	伊藤 豪
〃	執行委員	富岡 克之
〃	執行委員	丹羽 敏和
〃	執行委員	上村 佳伸

- 4 議 題：超過勤務の縮減について
新たな人事評価制度について
職場における課題について
(全農林労働組合東海地方本部提出 別添「要求書」)

5 議事概要

○北村総務部次長：それでは全農林労働組合東海地方本部要求第1号に対する交渉を始めさせていただく。本日の進行を努める、総務部次長の北村です。よろしくお願いたします。本日の交渉に先立ち、1月5日（水）に予備交渉を実施した。予備交渉では要求書1の「超過勤務の縮減について」2の「新たな

人事評価制度について」の(1)「期首・期末面談にあつては、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」についての部分及び(3)、3の「職場における課題について」の(1)、(2)、(3)、(6)のうち管理運営事項等とならない部分について交渉対象とすることとし、その他の事項については要望事項として接受するとして整理した。これらを前提に交渉を進めさせていただく。
それでは、東海地方本部より要求書の提出及び主旨説明をお願いします。

(委員長から要求書の提出)

○住委員長：それでは私のほうから若干お話させていただき、その後書記長から趣旨説明させていただく。

要求書の冒頭にも書いてあるとおり、2010年度をもって省庁間配置転換も無事に終わったが、新たな定員削減もあるやに聞いている。

また、今年の組織改編ができなかったことから、10月には仕事と組織とのネジレが生じている。ご承知のとおり設置法が通らなかったためである。

現場では併任や兼任など、派遣労働者のごとく、今日の仕事と明日の仕事が全く違うことも現実的に職場ではあった。政治がらみであるとはいえ、早期の解消をお願いしたい。いずれにせよ、新たな農政を展開していくうえで、私も組合員の、より働きやすい環境の整備を行ってほしい。

それでは、書記長を中心に予備交渉を行っていることから、以下詳細な中身については書記長のほうから説明させるのでよろしくお願ひしたい。

○小林書記長：それでは、本日の要求書の中身であるが、まず1点目が「超過勤務の縮減について」である。予備交渉の中でも説明させていただいたが、全農林としては今年の10月、当局の超過勤務縮減キャンペーンの際に組合員に全国の職場199カ所でアンケートを実施させていただいた。

その中でみると、トータル的には勤務時間管理の徹底、業務改善の当局の取り組みについては8割方が適正に行われているという回答がきている。

けれども超過勤務縮減キャンペーンが終われば、元に戻ってしまうという職場も中にはあった。

分会からの意見を拾い上げてみると超過勤務がなぜ発生するのかという理由の中に、①人事評価制度導入により当局の超過勤務縮減の目標達成のために、中身の無い縮減が業務の締め付けとなっている実態がある。②当局が十分な業務実態の把握ができていない。③効率的な業務運営に向けた当局の管理、指示不足、等の意見が挙げられている。このようなことは、管理者が職員とのコミ

コミュニケーションを図っていただき、更なる取り組みを進めていただくよう要望したい。予備交渉の中では具体的な在庁時間の管理についても一考願いたいと要望し、案も出させていただいたので、そのこのところも含めて今後「どうすれば実効ある超過勤務の縮減ができるのか」に向け引き続きご努力いただきたい。

2点目の新たな人事評価であるが、給与に活用、反映されるのは今年の6月の勤勉手当からになっているが、その時に職員の方から質問、意見、苦情などがあるかも知れないので、期首・期末の面談と併せて丁寧な対応をお願いしたい。ここも全段の超過勤務と同じように職員とのコミュニケーションが一番重要と認識しているので、引き続いてのご努力をお願いしたい。

3点目の職場における課題、何点もあるが、まずはメンタルヘルスに関わる部分である。交渉の度にこの部分については要求として挙げさせていただいているが、今回は東海農政局長が策定する「心の健康づくり計画」についての要望を挙げさせていただいている。既に12月2日の掲示板に掲載されているが、要求書(1)の前段がメンタルヘルスに関わる事後対策となれば、また書き降はメンタルヘルスにならないような事前の対策だと認識している。是非ともここにある「ストレス要因の軽減、除去」こういったところに具体的な対策が講じられるよう東海農政局で策定される「心の健康づくり」についての検討をお願いしたい。

(2)、(3)については休暇制度等に関わる部分であるが、何よりも取得しやすい職場環境の整備、これがまず第一だと思うので関係管理者の指導を徹底していただきたい。

(4)は中央本部でも交渉として盛り込まれていたが、官用車における移動時間が勤務時間外に及ぶ場合の手当の改正についてである。管内における出張の際の移動範囲も広がっているし、特に農政事務所を中心にして、立ち入り検査等の業務が入っており、移動にかかる時間が大変多い、しかも現地での業務が時間外に及ぶ場合が多いので、そこに対応できる制度の改正、ここを強く関係機関に要請いただきたい。

(5)は先ほど委員長からもあったが、組織再編に関わる事項である。概算要求は出されたが、この通常国会の中でどのように取り扱われるかは分からない、組織再編を想定して準備をいただきたい。更には業務の繁忙期、これを十分把握していただき、職員の労働条件に影響を与えないように庁舎統合についても配慮いただきたい。それと12月24日に閣議決定された定員削減についてであるが、地方農政局では654人の削減という数字が出ているので、これも現場の労働条件そして超過勤務の縮減、そういったところにも大変影響が大

であると感じているので適切な対応をよろしくお願ひしたい。

(6) は人事異動についてであるが、これについては今年、東海地方本部でも人事異動希望調査を行った。特に、家庭事情、そして本人の病気等について、全く配慮されていないのではないかなど、組合員からの不満の意見が一部の部署からは出されている。また育児をしている方についても、夫婦揃って県外転出している事例など見ると、きちんとヒアリングしたうえでの人事だったのか？

こういったところが、昨年4月における人事異動の課題として私どもは受け止めている。本人の家庭事情も考慮した人事となるよう、十分なヒアリング等をお願ひしたい。

また、住居移転に伴う宿舎確保については、関係機関に要請いただいて確保に万全を期していただきたい。

(7) の口蹄疫の対応について、昨年は宮崎へ多くの職員が派遣された。延べ110名が作業支援を行ったが、これについても、作業支援終了後に分会から課題等について聞いたところ、支援に係る旅費が精算払いということで不自由をしたと意見が報告された。基本的には概算払いで支払うよう指示があったと思うが、現実的には延べ110名中16名の概算払いにとどまった。是非とも今後の対応としては、概算払いを前提にして対応いただくようお願ひしたい。

以上が今回の要求書の中身である。

○小松総務部長：それでは、要求書の中身について回答させていただく。

冒頭、委員長からあったように、昨年設置法が通らずいろいろご迷惑を掛けられている。12月24日に閣議決定された組織改正について、私どもとしても最大限の努力をして法律を通してもらいたいと思っている。ただ政治の世界でもあるので、今後どのようになるか心配しているところである。

また、定員削減に関しては、具体的なことは何も聞いていないので回答はしないが、中央でこれから始まるやに聞いているので、また状況を見てお話しさせていただくことになるのではないかと思う。

それでは、まず1点目の超過勤務縮減についてであるが、超過勤務については不要不急の超過勤務の防止に努めるとともに、やむを得ず超過勤務をする場合も必要最小限に止めることが最も重要であり、管理者をはじめ、職員個々が意志と意欲を持って取り組むことが重要であると考えているところである。当局においては、今年も超過勤務縮減の取り組みとして4月26日の部課長会議において①定時退庁日における管理者による定時退庁の巡回指導、②業務改善の見直しなどによる業務の平準化及び支援体制の整備、③局議の場で毎月各管

理者別に超過勤務縮減に向けた具体的改善策及び状況を報告させるなど、各管理者が具体的に取り組む事項を申し合わせたところである。

また、人事評価制度における東海農政局の組織目標に、管理職による業務スケジュール管理や業務の柔軟な見直しによる業務の平準化などによる超過勤務の縮減を明記すると共に、管理者の業務目標にも前年度実績を下回る超過勤務の縮減を図ることを設定させているところである。管理者を含め、職員個々の意識改革、ご協力により平成22年度現時点において、昨年実績と比較して着実に縮減されている傾向にあると理解しているところである。各部室各課、農政事務所、事業所においては、これらの方針のもと、各管理者が先頭に立って超勤縮減に取り組んでいるところでもあるので今後とも、局議等の場において厳しく検証し、引き続き適切に取り組んで参りたい。

「超勤縮減」は職員の健康維持、士気の向上、コスト意識をもって効率的に業務を進めるうえで、極めて重要な事項であると労使双方で認識しなければいけない。それと十分なコミュニケーションを図るうえで、会議などの限られた場所だけでなく、普段の例えば「班内打合せ」、「係の打合せ等」の場を活用して職員同士のコミュニケーションを図っていただきたい。そうすることにより、管理者の考え方や、職員の意志等がより相手に伝わると思う。そういうことが本当にコミュニケーションをとるということだと思う。

局長の年頭の挨拶にもあったが、職場内の風通しを良くするということは、当局と組合員、管理職と職員ということでは無く、職員同士ということでコミュニケーションを図っていただければ、課内の業務調整、業務改善の方向性も理解しあえるのではないかと思う。そう言った場をどんどん活用していただきたい。

いずれにしても、コミュニケーションの場がまだまだ不足しているのではないかというお話があったので、今後も管理者に対して、指導を徹底し、更なる超過勤務の縮減に努めて参りたい。

2点目の「新たな人事評価制度」についてであるが、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、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と考えており、被評価者に対する指導・助言を行うに当たっては、被評価者が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いるところである。

今後も同様に対応して参りたい。

また、評価に対する職員からの苦情相談等に対しては、日頃から評価者、被評価者同士がコミュニケーションを図り、疑問点や不満等を解消することが極めて重要なことから、評価者に対して丁寧な対応をするよう指導しているところである。今後も引き続き、丁寧に対応して参りたい。

3点目の「職場における課題について」であるが、まずはメンタルヘルスの課題であるが、いつも委員長が言っているように私どもも同様に大変重要な課題であると認識している。特にメンタル関係の問題が昨今増加しているという傾向を見れば、しっかり対応していかななくてはいけないと感じている。

心が不健康な状態になった職員については、平成18年4月より、当局診療所において職員が気軽に相談することができる「こころの健康相談窓口」を設置しているところである。

また、人事院において各府省の職員等が利用できる「こころの健康相談室」を、農林水産省共済組合事業においては「電話健康相談室」及び「メンタルヘルスカウンセリング」を設置しているところであり活用されたい。

長期の病気休暇の取得者等が復職を円滑に行うため復職に必要な健康診断を東海農政局診療所において、毎月第4月曜日の健康管理医による診断を実施してきたところであるが、平成21年5月から健康管理医が勤務する病院で実施できるよう処置してきたところであり利用されたい。

なお、復職の健康診断を人事院中部事務局が設置している「職場復帰相談室」の職場復帰相談医（健康管理医）によることも可能としているところである。

また、昨年4月から職員のメンタルヘルスへの早期対応のため「精神科医支援プログラムの実施について（大臣官房厚生課）」が一部改正され職場復帰に限らず、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体制が強化されているところである。

私も以前から言っているが、メンタルについては、初期対応が最も大切であり、管理者だけの責任ということだけでは無く、周囲の職員の皆様も何かおかしいなと感じたら、早めに相談等していただきたいと思う。

いずれにしても引き続き、メンタルヘルス対策の充実・強化に向けて積極的に取り組んで参りたい。

それから、先ほど書記長の方からもあった「心の健康づくり」についてであ

るが、平成22年11月19日には「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針について」が発出され本省においては本年1月1日から、地方農政局においては本年4月1日から施行を予定しており、これに合わせて「東海農政局における心の健康づくり計画」を策定することとしている。

これについては、本省同様にきっちりと対応していきたいと思う。

次に、育児休業や看護休暇など仕事と家庭の両立支援の関係である。

女性職員と話をすると、気兼ねして取りづらいとの話を聞くが、このような制度は長い歴史の中でようやく実現した制度であり、取得を希望する職員が気兼ねなく申し出られるよう、業務における情報を共有するなどの調整を行うとともに、必要に応じて代替要員（育児休業）を確保するなど取得しやすい環境整備に努めて参りたい。

また、年次休暇の取得促進については、ゴールデンウィーク、夏季休暇取得時、年末年始などにおいて、各課等で計画表を作成するなど、職員が連続休暇を取得しやすい環境づくりを推進しているところである。年次休暇の取得は、職員の健康面やリフレッシュを図るうえでも非常に有効と考えているところであり、今後も積極的な利用促進に努めて参りたい。

次に住居移転を伴う人事異動についてであるが、前段の人事異動については、管理運営事項であるのでコメントしないが、宿舍の確保については、職務の能率的な遂行を確保し、公務の円滑な運営に期するためのものであり、極めて重要と認識しているところである。人事異動等に伴う必要な宿舍の確保については、関係する財務局等との情報交換等を行い、今後ともその確保に努力して参りたい。

なお、本日要望としてお聞きした部分については、回答はしないが要望事項としてお受けするのでよろしくお願ひしたい。回答は以上である。

○住委員長：ありがとうございました。それでは総務部長の回答を受けて私から3点ほど申し上げたい。

まず1点目は超過勤務の縮減についてであるが、この問題については総務部長もご存じのとおり何年来の問題であり、お互い何を言わんとするか分かっていることと思う。

ただ、当局の考え方と私どもの考え方に若干齟齬があるのではないかと思う。

超過勤務とは勤務時間外に、当局の都合でその日に行わなければならない仕事があり、その仕事に対し当局が命令することにより発生するものであるが、

現実には自分の仕事があるから超過勤務になる訳であって、超過勤務が必要かどうかは組合員が判断している。

その仕事に対し、当局は本日中に行う必要があるかどうかを判断して命令しているのが現実である。超過勤務の命令にあっては職員との十分なコミュニケーションを図っていただきたい。

全額支給の関係であるが、命令行為を発したものについて、全額支給しているとの当局の見解であると思うが、職員は仕事をしているが当局は命令していないなど認識にギャップがあるのではないか。

業務実態を把握して、勤務した時間については超過勤務を全額支給していただきたい。

総務部長が冒頭話したとおり、当局は超勤縮減に力を入れていることは十分過ぎるくらい分かるが、職員が今日中に解決したい仕事と考えても、当局は明日に回せるものは明日やろうという。そのことが、職員のやる気、意気込みまでも萎縮させてしまっているような気がする。このことが管理者自らの超勤縮減目標達成に固執しているのではないかという所以（ゆえん）である。

超勤縮減については、業務の実態について、職員と十分なコミュニケーションを図って取り進めていただきたい。

2点目は人事評価についてである。人事評価について私どもは従来から、全体評価だけの開示ではなく、個別評価の開示を行ってこそ、本人への期待度というか、どこが評価され、どの部分が欠けていたのかが理解しやすいのではないかと考えている。このことについては制度上の問題であるので、この場で回答は必要としないが、今、現状で個別評価ができないのであれば、組合員からの意見・質問については十分丁寧な対応をお願いしたい。

3点目に職場における課題の中でメンタルヘルスについてであるが、私自身も過去に共済支部運営委員であった時にも申し上げてきたが、健康診断時には是非、職員全員のカウンセリングを実施していただきたい。予算的にできないのであれば、事前にアンケート的なものを配布し、医師の診断によるカウンセリングの実施も併せて検討してもらいたい。それにより先ほどから話のせている早期発見が可能となると考えているのでよろしくをお願いしたい。

最後にもう1点だけ要望したい。人事異動についてであるが、今後ブロック間調整などによる広域異動も予想されるが、改めて当局が希望調書を徴取する場合は丁寧に行ってもらいたいと同時に、可能な限り本人の希望を尊重していただくようお願いしたい。

○小松総務部長：住委員長の言われる部分については管理者と職員ということだけでは無く、職員同士のコミュニケーションを図ることが全ての話に繋がると思う。超勤の問題についても管理者と職員の考えていることが異なる、そういったズレがあるとのことであるが、組合で実施したアンケート結果を見させていただくと、取り組みについて評価している方もいるし、そうでない方もいる。私はこういったところはコミュニケーション不足が招いていると考えている。先ほどの回答でも申し上げたが、どのような場所でも良いから職員は管理者に対し、意見や話をどんどん伝えてほしいと思う。もちろん管理者にはこのことはしっかり伝えていく。

超勤の支給関係については、正規の勤務時間以外の時間において勤務することを命じた時間に対しては、超過勤務手当を支給している。

今後もしっかりやっていきたいと思う。ただ、先ほど委員長からあった今日やらなければならない仕事、現状の認識のズレというお話があったが、確かに管理者が全てに渡り、把握ができていくかという点と詳細等については難しいところもあると思うので、今の状況はこのようになっている、だからどうしても今日行う必要があるなど、管理者にどんどん話をしてもらいたい。そういう所もコミュニケーションを最重点にしてやるべきだと思う。

人事評価の部分については制度的なものであり、回答はできないが、いずれにしても丁寧な対応を行っていききたいと思う。

メンタルヘルスの部分については委員長の言われるとおりでであるとは思いますが、大変デリケートな問題で難しい。現状の制度では健康診断時にカウンセリングを行うことはできないが、今後新たな制度ができてくればそういうことも始まるかも知れないと思う。

いずれにしても、常日頃言っているように、近くにいる職員の方が見ていて気になる兆候等があるような場合は声を掛けたり、管理者に相談するなど、風通しの良い、コミュニケーションを図れる職場の雰囲気が必要ではないかと思うので引き続き努力して参りたい。

人事異動のところについては、要望としてお受けする。

○住委員長：1点だけお願いしたい。メンタルの問題については対応が大変難しいことは十分承知しているが、今のままでは良くないと思うので、具体的に何か動く必要性があると思うので、再度問題提起だけはしておきたい。

○小松総務部長：メンタルの発生を防ぐ、減らしていくという課題は最大の懸案事項のひとつであると考えているので可能な限り丁寧に対応していきたい。

○住委員長：職場では、職員は大変貴重な戦力であるから、倒れられると非常に困るし、一日も早く復帰してもらいたい気持ちもあるので、引き続き十分な努力をお願いしたい。

○小松総務部長：了解した。

○小林書記長：人事評価についてであるが、本来の目的は職員の人材育成、能力開発のために制度が導入されたことが主旨だと思う。その主旨に乗っ取った活用がなされているのか、こういった観点から全農林でも今後、職員にアンケートを実施する予定にしている。その結果を受けて又、要望、要求を行っていききたいと思う。

それから先ほどから話題となっているメンタルの問題であるが、予備交渉の中では管理運営事項として整理したが、4月1日施行を予定している、現在策定中の「東海農政局における心の健康づくり計画」であるが、是非中身のある計画となるよう要望しておきたい。この計画は、特に心が不健康とならないような事前対策であると自分は認識しているので、そのことが実現するよう要望しておきたい。4月1日施行ということなので、もし現状の進捗状況等がわかれば教えていただきたい。

○小松総務部長：人事評価に関するアンケートについては、又結果などを教えていただきたいと思う。

また、「東海農政局における心の健康づくり計画」の策定については当局の管理運営事項であるため回答はしないが、きっちりとした物を作っていきたいと思う。

○青山副委員長：超過勤務、人事評価の問題についても、総務部長の回答されたとおり、やはりコミュニケーションが大切であると思う。前回の交渉でもコミュニケーションが大切であることを含めてお話をしてきたところである。

いずれにしても、私どもがとったアンケート結果を見ても、まだまだ職員の間には不満が残っているということと、もう一点は、やはり超過勤務手当の全額支給についても若干齟齬があるのではないかという点も含めて、コミュニケーション不足の中で、不満があるということだと思う。

端的に言えば、予算がなければ、超勤命令はできないという認識が必要だと思う。是非そういった部分をよろしくお願ひしたい。

最後に、特に申し上げたいのは先ほどから話の出ているメンタルの問題についてであるが、メンタルの問題は、こういった職員の不満もあろうかと思うし、仕事で追い込まれるなどの問題があるのではないかと私は思う。

また、もう一つ気になる点は、パワハラが職場にあるのではないかというような事も危惧している。そういった部分についても点検いただきたい。

○小松総務部長：繰り返しになるが、職場のコミュニケーションについては大変重要であると認識している。人事評価における面談等をコミュニケーションを図る一つの場と捕らえて、どんどん活用していただきたいと思う。

メンタルの問題も個人差がいろいろあって、非常に難しいが、日頃からコミュニケーションを図っていけば、よりきめ細やかな対応も可能になってくると思う。

ただ、パワハラについては問題があるので、もしそういった事実が本当にあるのであれば、私の方に教えていただきたい。

○住委員長：本日提出させていただいた要求書の中には数多くの要望事項も含まれている。要望については、それぞれの関係機関等にお願ひしていただき、回答いただいた要求については、実現ができるよう、なお一層のご努力をお願ひしたい。

○小松総務部長：要求については、本日十分にお伺ひしたので解決に向け努力して参りたい。また要望についてはきっちり承りました。

○北村総務部次長：それでは本日の交渉を終了する。

10全農林東海要求第1号
2011年1月11日

東海農政局長
竹森 三治 殿

全農林労働組合東海地方本部
執行委員長 住 郁夫
全農林東海
局長
ED 委 員

要 求 書

私たち農林水産省に働く組合員の労働条件は、総人件費削減による連年の定員削減や配置転換などにより悪化が進行するとともに、国の出先機関見直しや組織改革による先行きの不透明感から、将来に対する不安感がかつてないほど増大しています。また、新たな農政展開に十分対応するためには、各職場における労使間の意思疎通と、組合員の労働条件確保は必要不可欠なものとなっています。

貴職におかれましては、私たちの労働条件確保の観点から、下記事項の解決に向け最大限の努力をされるよう強く要求します。

記

1. 超過勤務の縮減について

- (1) 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、実効性ある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務を縮減すること。また、超過勤務手当については全額支給すること。
- (2) 超過勤務は当局命令に基づくものであることを再認識し、管理者自らがコスト意識を高めるとともに、当局責任においてスケジュール管理や業務調整を徹底し、実効ある超過勤務縮減を図ること。
- (3) 人事評価制度における自らの目標達成に固執することなく、業務実態の把握、職員との十分なコミュニケーションを通じて、抜本的な超過勤務縮減を図ること。

2. 新たな人事評価制度について

- (1) 期首・期末面談にあたっては、人材育成・能力開発に資する制度となるよう、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。
- (2) 人事評価制度を円滑に運用するため、東海農政局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。
- (3) 評価に対する職員からの意見・質問、苦情相談に対しては、誠意をもって対応すること。また、職員が気軽に相談できる体制を構築すること。

3. 職場における課題について

- (1) 東海農政局におけるメンタルヘルスへの体制整備に努め、必要な心の健康診断やカウンセリング等の着実な実施、復職支援施策の拡充・強化を図ること。
また、東海農政局長が策定する「心の健康づくり計画」では、心の健康づくりのための指針における「ストレス要因の軽減・除去、職場環境の向上」に基づき、具体的な事前対策を標記すること。
- (2) 育児休業や看護休暇など仕事と家庭の両立支援のための諸制度について、職員への周知に努めるとともに、取得しやすい職場環境整備を図ること。
- (3) 年次休暇の計画的取得及び積極的な利用の促進について啓発すること。また、取得しやすい職場環境とすること。
- (4) 官用車出張における移動時間が勤務時間外に及ぶ場合、超過勤務の対象として取り扱うよう、制度改正に向け関係機関に要請すること。
- (5) 農林水産省組織再編の施行に際しては、業務や労働条件に影響を与えないよう庁舎統合のスケジュールを早期に示す等、スムーズな移行に向けて職員との意見交換を図ること。
- (6) 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。また、住居移転を伴う人事異動にあたっては、関係機関への要請を含め、宿舍の確保に万全を期すこと。
- (7) 口蹄疫などの突発的な事案への対応については、派遣職員の健康安全対策、派遣中の業務調整などに万全を期し、労働条件上の課題を発生させないこと。

以上