

中国四国農政局本局交渉（全農林労働組合中国四国地方本部）

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年8月11日（水） 17:45～18:15（30分）

2. 場 所：中国四国農政局第8会議室

3. 出席者：

中国四国農政局	勝山 達郎	局長
同	引地 和明	局次長
同	中島 仁三	局次長
同	松元 清孝	総務部長
同	千秋 隆	総務部次長
同	大谷 義行	人事課長
同	吉本 春夫	人事課課長補佐
同	高木 節夫	人事課管理官
同	富永 賢	人事課管理係長
中国四国地方本部	山下 文男	執行委員長
同	守屋 公二	書記長
同	山本 幸子	財政局長
同	三輪 健一	執行委員
同	野町 智弘	執行委員

4. 議 題： 全農林労働組合中国四国地方本部提出 別添「要求書」

## 5. 議事概要

### ○大谷人事課長

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。

全農林中国四国地方本部から提出されました要求事項が「新たな労使関係の構築に関する基本方針」Ⅱ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は、中国四国農政局長あて要求書Ⅰの1及びⅠの3「超過勤務縮減と労働条件の改善について」、Ⅱ「人事評価制度について」、Ⅲ「男女共同参画について」及びⅣ「福利厚生施策等の充実について」とし、その他の事項については、管理運営事項に該当することから、要望事項として承るとの整理をしましたので、それを前提として交渉を開始します。

### ○山下委員長：

本日は、貴重な時間をいただき感謝申し上げます。

昨年、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」が労使で確認され、それに基づき各段階で交渉が行われてきましたが、当地方本部としては初めての交渉となります。

未だ労使のギクシャク感は否めないところではありますが、我々としては、この場を基本方針の趣旨に沿った有意義なものにしたいと考えています。

お渡しした要求書については、既に各職場で交渉が行われ、その内容を整理したうえで、管区機関としての中国四国農政局長への要求事項であり、要望事項も含め管内組合員にとって切実かつ喫緊な課題であり総意と考えていますので、そのことを真摯に受け止められ改善に向けご尽力をお願いします。

各要求事項の趣旨については、先ほど人事課長が述べられた予備交渉においてしっかり伝えてありますので早速回答をお願いします。

### ○勝山局長：

ただいま全農林中国四国地方本部山下委員長から提出のありました09全農林中四国要求第2号について、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」の趣旨を遵守しながら交渉を行いたいと考えております。

それでは、要求書のうち、交渉対象事項以外の事項については、ご要望として承ることとし、交渉対象事項となった事項について回答させていただきたいと思えます。

まず、超過勤務縮減と労働条件の改善についてでございます。

超過勤務の縮減を図ることについては、従来から中国四国農政局の重要課題の一つとして取り組んでおり、具体的には、「中国四国農政局における労働時間短縮対策について」及び「中国四国農政局における労働時間短縮対策の強化について」により重点的な対策を講じ、本局においては、定時退庁日の水曜日、金曜日には庁内放送による啓発、管理職による巡回指導を行うなど、退庁しやすい環境づくりに努め

ています。また、局議において、本局各課、各事務所等の毎月の超過勤務の状況を報告させるとともに、超過勤務縮減について指導を行っているところです。

さらに、各管理職は、人事評価の業績評価の目標として、超過勤務縮減の具体的な目標を設定しており、その目標に向かい、業務の効率化を図る等、更なる縮減に努めているところです。

なお、本年4月からの戸別所得補償制度モデル対策や10月から施行される米トレーサビリティ制度等の対応のため、業務が増大することも予想されますので、業務分担の見直しや事務処理の簡素化、応援体制等を検討しながら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す。

超過勤務の縮減については、各管理者は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努めることは勿論のことですが、職員の意識改革も重要と考えていますので、職員の皆様のご協力を得ながら、引き続き超過勤務縮減に向けて指導を徹底してまいりたいと思います。

それから、食の安全に関わる現地派遣等の緊急対応に関してですが、宮崎県下において発生しました口蹄疫の対応にあたっては、国、自治体、関係団体等が総力を結集し、防疫作業に取り組んできた結果、7月27日に宮崎県内すべての移動・搬出制限区域が解除され、一つの区切りがついたところです。

中国四国農政局管内からも延べ129名の職員の皆様にご協力をいただき、身体的にも精神的にも大変厳しい状況の中、防疫作業に協力をいただきましたことに、また、その間の業務を補完していただいた職員の皆様に対し厚く感謝申し上げます。

職員の現地への派遣については、特定の部署に片寄らないよう、本局各部・各農政事務所・各事業所等から横断的に選出願い、派遣者に対しては、事前に説明会を実施し、防護服の着脱訓練等を通じた防疫措置に関する留意事項、過酷な環境のもとでの健康管理に関する注意点、メンタル面のケア等につき、説明してきたところです。

なお、こうした食の安全に関わる緊急的な現地作業等の対応については、迅速な対応が求められるところです。職員が安心して現地作業に従事できるよう、その間の業務のバックアップ体制についても早急に整えることが重要と考えています。今回の経験を生かしながら、今後とも適切な対応を行うよう周知徹底してまいりたいと思います。

次に、新たな人事評価制度についてでございます。

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います。

被評価者に対する指導・助言を行うにあたっては、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、可能な限りきめ細かな指導・助言を行うよう評価者に対して周知しているところです。

また、評価者の研修については、人事院主催の「評価能力向上研修」等に積極的に参加させているところです。これはロールプレイ等を通じて、評価者が評価や面

談に関する実践的な知識や技能を習得することを目的とした研修です。

今後も、管理職を指導し風通しの良い職場づくりに努めてまいりたいと思います。

次に、男女共同参画についての男性職員の育児休業等についてでございます。

次世代育成支援対策推進法に基づく「農林水産省特定事業主行動計画」については、本年3月に変更が行われたところです。

その際、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、育児休業の取得率の目標を定めるとともに、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勤務環境の実現に向け取り組んで行くこととしております。

なお、平成22年6月30日から育児休業等の制度が変わりました。

改正の内容等については、中国四国農政局職員掲示板に人事課からのお知らせとして掲載しているところですが、

- ① 配偶者の就労状況にかかわらず（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）育児休業等を取得できるようになりました。
- ② 妻の出産後8週間以内に夫が育児休業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。

等の改正内容、その他、男性職員7名の取得事例のレポート、「新パパ育ガイド」、「新パパとママの行動計画」のパンフレットを掲載し、職員への周知を行っております。

今後も育児休業や育児のための短時間勤務について、取得しやすい職場環境を整えるとともに、制度等の周知について努めてまいります。

次に、福利厚生施策等の充実についてでございます。

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図るため、「メンタルヘルス相談室」を設け専門医による相談・診療を実施しているところです。その他、昨年7月には精神科医師による講演会を開催し、管理監督者や職員の意識啓発を図っています。本年も9月2日に開催を予定しています。

また、平成20年度から、主治医以外の精神科医（セカンドオピニオン）の判定を基に、復帰の可否及び復帰後の指導区分等を決定する体制を整備するとともに、本年4月からは、いつでも、誰でも、申し出により、農水省で契約している全国の心理カウンセラーに「心の健康に関する相談」が出来るようになりました。相談できる時期は、従来の復職時に加え、心の不調を感じた時（休職前）、復職に向け療養している時（休職中）、復職した後のフォローが必要な時（復職後）に相談できるようになり、相談できる者は、従来の職員本人に加え、職場の上司、人事担当者、健康管理担当者が部下への対応等について相談できるよう、その対象範囲が拡大されています。

その他、農林水産省共済組合では、24時間電話で健康に関する相談ができる「健康電話相談」や、全国約150ヶ所以上の面接相談窓口において、原則無料で相談を受けることができる「メンタルヘルス・カウンセリング」などを行っています。

これらのことは、中国四国農政局掲示板に厚生課からのお知らせとしてご案内しておりますので、参照していただければと思います。

今後、復職支援施策対策の充実、強化を図るとともに、職員への目配り、コミュニケーションを図ることによって、職員の体調や心の悩みを把握し、心の健康問題の予防ができるものと考えますので、あらゆる場を活用して管理職を指導してまいりたいと思っています。

以上、私からの回答とさせていただきます。

○山下委員長：

それぞれの要求項目に丁寧に回答いただき感謝申し上げます。

今、職場は嘗てない時勢の潮流の間であって、もがきつつも職員一人ひとりが懸命に職務に精励し、農林水産省組織と自らの生活を守ろうとしているのが現状です。

その想いは、労使の立場に関係なく同じであると思っています。各要求項目に共通して言えるのは、より円滑な業務の遂行に資する明るく働きやすい職場や働きがいのある職場の構築であって、それにむけた職場環境の改善をお願いしているところです。

私どもは、職務上、大会やオルグ等で職場組合員の声をよく耳にします。それが今回の要求事項に凝縮されている訳なんです。例えば、超勤縮減については、定員削減や業務の複雑化・高度化の中で、職員がみんな頑張っているんだけどどうしても人的に偏ってしまったり、定時退庁のみが強調され結果として他の日にしわ寄せがきたり風呂敷超勤せざるを得ない現状とそれを解決しようとしないうる当局への不満。また、忙しい状況は理解するんですが、メールや掲示板のみで周知を促し、後でフォローをしないことによる不信。上部機関が言ってるから、で何の問題意識をもたない姿勢など、管理者としての当事者意識の欠如に起因する課題が未だ多く残っています。

先ほど、局長の言われた風通しの良い職場づくりには、縦・横のコミュニケーションは欠かすことができません。しかし、残念ながら今日の職場環境からすれば従来、農水省の良き伝統であったこのコミュニケーションも薄らいできたのではないかと危惧しているところです。これは我々にも責任があることだと自省しているところですが、お互い何故こういうことになっているのかをもう一度考え、人と人が向き合っている仕事をしているわけですから、信頼関係を構築し組織の活性化を図るためにも改めて宜しくお願い致したいと思います。そのことによって、新たな人事評価制度の納得性や信頼性を高める結果にも繋がりますし、メンタルヘルスの未然防止策にも寄与できると考えているところであります。

ここまでのところで、ご見解があればお聞かせ願います。

○勝山局長：

超過勤務縮減については、先程お話しをしたとおり定時退庁日においては、管理職の巡回指導等を行うなど、退庁しやすい環境づくりに努めているところですが、基本的には、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が必要な場合でも必要最小限に抑えることが重要と考えています。

そのためには、日頃から業務の工程管理等により、管理職が職員の業務内容を把

握すること。特に管理職と職員が情報共有する形での業務の平準化や業務の改善等の見直しを行うことが重要だと思えます。

これから、戸別所得補償制度の本格実施や米トレーサビリティ制度等、新しい業務が行われていく中で、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あれば、応援体制を早急に整備すること等により、業務の偏りが無い、特定の職員へのしわ寄せとならないよう努めてまいりたいと思っています。

明るく働きやすい、働きがいのある職場づくりについては、本年9月までの中国四国農政局の組織目標の一つとして、農林水産省改革と明るい職場づくりを掲げており、その内容は、国民の視点に立つ農林水産省改革、中国四国農政局職場の心得十箇条に、職員一人ひとりまでが取り組むために、中国四国農政局改革工程表を管理するとともに、中国四国地域の課題など職員が自由に語り合うミーティングの開催等により幹部と職員が意識改革を共有する、というものです。

戸別所得補償モデル対策の加入受付が終了した時点で検証を行いました。新たな動きとして、職場の関係各課や職員が横断的に、またはチームにより弾力的に課題に取り組んでいる。モデル対策に担当にかかわらず全職員が全力で取り組むとの意識を共有することができた等の報告があります。

私は、情報の共有が最も重要と考えていますので、昨年4月に赴任した以降、私の考えや気持ちを職員の皆さんへ機会ある毎にメッセージを発することを心がけており、今何が起きているのかを私自身の言葉で伝えることにより、職員への周知、職員間のコミュニケーションをより一層図れるよう努めてまいりたいと思えます。

最後に、今回の要求事項については、職員の皆様の切実かつ重要な問題であることを真摯に受け止め、国民視点に立った新しい政策の実現のためにも、管理職と職員が協力し合い、風通しの良い職場となるよう指導してまいりますのでご理解をお願いします。

○山下委員長：

最後になりますが、今後も農林水産省にとって厳しい情勢が続くことが予想されます。

国民の期待に応え、明るく働きがいのある職場の構築のためにも全職員が課題・問題点を共有し、組織が一丸となって業務に取り組める体制づくりをお願いしておきます。

要求事項については、局長から各課題の解決にむけて引き続き努力していく旨の回答があったと理解していますので、本日の交渉をこれで終了させていただきます。

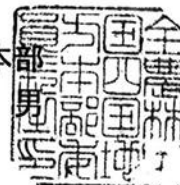
引き続きどうぞ宜しくお願いします。

(終了)

09全農林中四国要求第2号  
2010年8月11日

中国四国農政局長  
勝山達郎 殿

全農林労働組合中国四国地方本部  
執行委員長 山下文



## 要 求 書

私たちは、国の根幹を成する農林水産行政に誇りと希望をもち、国民から信頼される地方組織の確立が急務であるとの認識のもと、諸施策の着実な推進に日々努力しています。

しかし、度重なる定員純減や多様化・複雑化する事務・事業、更には農業・農村整備事業など大幅な予算削減により、各事業の推進や地方組織の職場環境については年々厳しさを増しているのが現状です。

こうしたなか、中国四国農政局の各職場に働く私たち組合員は、円滑な事務・事業推進には労働条件の改善は不可欠であるとの観点から、下記の要求事項を取りまとめました。

これらの要求は、私たち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、使用者として真摯に私たちの声に耳を傾け、これらの課題解決に向け最大限の努力を行うよう強く要求します。

### 記

#### I 超過勤務縮減と労働条件の改善について

1. 多様化・複雑化する業務への対応や恒常的な要員不足により各職場では慢性的な超過勤務が課題となっていることから、工程管理に基づく明確な指示を行うなど、実効ある超過勤務縮減対策を確立するとともに、厳格な勤務時間管理と事前命令を徹底すること。

また、超過勤務手当については全額支給すること。

2. 管内における各部署を横断した対策チームの編成や併任発令等への対応については、業務量に応じた適切な要員を確保するとともに業務調整に万全を期すこと。
3. 食の安全に関わる現地派遣等の緊急対応については、迅速な業務調整とともに、派遣者の健康管理対策等の事前説明を丁寧に行うこと。

## II 新たな人事評価制度について

中国四国農政局における期首・期末の面談では、具体的な指導・助言を丁寧に行うなど、納得性を担保しつつ、スキルアップに資する面談を行うこと。

また、信頼関係を構築するため、日常からのコミュニケーションに努めること。

## III 男女共同参画について

育児休業や育児のための短時間勤務については、男性職員の取得推進を一層図るため、職場環境などの条件整備に努めること。

## IV 福利厚生施策等の充実について

中国四国農政局におけるメンタルヘルス対策については、該当する職場において要因の分析・検証を行い、実効ある未然防止策を講じるとともに、安心して復職できるよう支援策の充実・強化を図ること。

## V 農林水産政策の着実な遂行と次年度予算の確保について

管内の事務・事業を計画的に推進するため次年度予算を確保するとともに、新たな組織のあり方と要員配置を早急に明らかにするなど、職場の将来に対する不安を払拭し、円滑に事務・事業が行えるよう上部機関に要請すること。

以上