

# 農林水産省本省交渉（全農林労働組合中央本部）

## 議 事 要 旨

1. 開催日時：平成23年9月16日（金）14:00～14:50(50分)

2. 場 所：農林水産省林野庁A会議室（北別館8階ドアNo.802）

3. 出席者：

|       |       |            |   |
|-------|-------|------------|---|
| 農林水産省 | 本川 一善 | 大臣官房長      |   |
| 同     | 枝元 真徹 | 大臣官房秘書課長   |   |
| 同     | 伊藤 静雄 | 大臣官房厚生課長   |   |
| 同     | 山口潤一郎 | 大臣官房秘書課調査官 | 外 |

|             |       |             |   |
|-------------|-------|-------------|---|
| 全農林労働組合中央本部 | 石原 富雄 | 副委員長兼調査交渉部長 |   |
| 同           | 柴山 好憲 | 書記長         |   |
| 同           | 岡本 吉洋 | 財政局長        |   |
| 同           | 原子 秀夫 | 調査交渉部長      |   |
| 同           | 間 英輔  | 組織教宣部長      | 外 |

4. 議 題：2011年夏季・秋季要求書回答  
（全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（山口調査官）

ただいまから、全農林要求に基づく交渉を開催する。

（柴山書記長）

国家公務員を巡っては、連年にわたる総人件費改革や定員削減、地方分権改革など行財政機構の抜本的な改革により、雇用や労働条件に大きな影響を与える課題が山積している。

そのような中で、当面する課題について取りまとめ、8月25日に筒井副大臣に対して要求書を提出させていただいたところである。

事務・事業の見直し、組織の再編・整備が進められる一方で、定員削減等によって大幅に職員が減少する中、組合員は様々な不安を抱えつつも、農林水産業の拡充・強化に向けた各種施策の展開、東日本大震災からの復旧・復興に向けて一丸となって対応しているところである。

国民の期待に応え、農林水産行政サービスを円滑に提供していくためには、雇用の安定と労働条件の維持・改善が不可欠である。

要求している各事項について、農林水産省当局として解決できる事項は早急に対応いただくとともに、関係機関への要請事項についても、切実な課題として特段の対応を冒頭に要請する。

(本川官房長)

9月1日の組織再編が行われ、職員の皆さんにおかれては、新たな気持ちで、戸別所得補償制度の実施、農山漁村の6次産業化、食の安全安心の確保、東日本大震災からの復旧・復興に向けた対策といった、農林水産省の重要施策に全力で取り組んでいただいているところであり、この場をお借りして改めて敬意を表し、感謝申し上げます。

要求書については、去る8月25日、筒井副大臣に手交されたその場で筒井副大臣から発言があったとおり、交渉事項についてそれぞれの担当課長から回答させる。

(枝元秘書課長)

それでは、私から要求書のうち、Ⅶの「労働諸条件の改善について」の1及び4、Ⅷの「男女平等の公務職場の実現について」、Ⅹの「非常勤職員等の制度及び処遇改善について」並びにⅩⅠの「新たな人事評価制度について」に対し、回答させていただきます。

まず、Ⅶの1の超過勤務の縮減について。

農林水産本省では、平成20年3月に平成22年までに達成すべき超過勤務縮減目標を定め、その目標達成のため、管理職が職員に対して超過勤務を命ずる場合は、一人当たりの年間超過勤務時間が360時間を超えないように努めること、超過勤務を命ずる場合は、勤務時間内に行うように心掛けること、各課内班長会議において、超過勤務の状況等について意見交換を行うとともに班毎に業務スケジュールを作成するなどにより、予め日程調整を行う等業務の平準化を図ること等を具体的取組事項と定め、取り組んできたところである。

平成23年においても同目標を引き継ぎ、同様の取組を行っているところであり、今後とも、定期的に各局庁における超過勤務縮減の取り組みの検証を行うなど、適切に取り組んでまいりたい。

また、地方においても、本省の取組事項に準じ超過勤務の縮減の取組を徹底してまいりたい。

なお、国家公務員の超過勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合において、正規の勤務時間以外の時間において勤務することを命ぜられたとき、この命令に従って行われるものであり、超過勤務命令に従い勤務した時間に対しては、超過勤務手当が支給されることとなっている。

次に、Ⅶの4のセクシャルハラスメントの防止等について。

セクシャル・ハラスメントの防止等については、秘書課長通知により、セクシャル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシャル・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を行っているところである。

相談員制度の周知を図り、引き続き「セクシャル・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、職員からの勤務条件に関する日常的な苦情の

相談に応じ、助言、指導、両当事者間のあっせん等の措置を講じるための相談窓口及び相談員を設置しているところである。

また、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」の通知を管理監督者を含め全職員に周知しているなど、「パワー・ハラスメント」の防止に今後とも取り組んでまいりたい。

次に、Ⅷの男女平等の公務職場の実現について。

男女共同参画を推進していく上で、国家公務員の仕事においても、女性職員が意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備していく必要があると考えており、農林水産省としても、昨年12月に策定された「第3次男女共同参画基本計画」に沿って、女性国家公務員の採用・登用を積極的に進めていく考えである。

このため、「基本計画」等を踏まえた、農林水産省としての女性職員の採用・登用拡大計画の見直しを予定しており、これまでの実績を踏まえた採用・登用の数値目標を設定するとともに、目標達成に向けて、人事評価制度を活用した能力・実力主義による人材配置、女性職員による仕事・生活上の相談受付体制の充実などの具体策を盛り込みたいと考えている。

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、これまでの目標の達成状況等を検証した上で、平成22年3月に変更を行ったところである。

変更後の計画においては、平成26年度までの目標として、育児休業の取得率を男性5%、女性100%とする等を定めるほか、両立支援制度に係るパンフレット等を職員全員に配布し制度の周知を図ること等、目標の達成に向けた具体的な取り組みを行うこととしているところである。

また、男性職員の育児休業及び育児のための短時間勤務の取得促進を図るため、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、引き続き育児休業等が取得しやすい勤務環境の実現に取り組んでまいりたい。

次に、Ⅹの非常勤職員等の制度及び処遇改善について。

当省の非常勤職員の給与は、臨時雇用非常勤職員給与等規程（平成21年3月秘書課長通達）の規定により常勤職員に準じて支給している。

この給与等規程は、平成20年8月に人事院から示された、いわゆる「非常勤職員給与ガイドライン」（「一般の職員の給与に関する法律第22号第2項の非常勤職員の給与について」（人事院事務総長通知））の趣旨に沿って制定したものである。

今後とも、人事院のガイドラインを遵守して非常勤職員に対し適切に給与を支給してまいりたい。

また、期間業務職員の雇用については、人事院規則等に基づき、適切に運用してまいりたい。

次に、ⅩⅠの新たな人事評価制度について。

人事評価結果の開示については、農林水産省人事評価実施規程（実施規程）において、開示範囲を「全体評語」に限定している。これは、人事評価制度上、評価者が付す「個別評語」は調整者による評価の甘辛の補正などの調整が行われないうちで「個別評語」の開示を前提とした場合、統一的な評価制度の運用に支障を生じるお

それがあること等によるものである。

また、人事評価の苦情処理プロセスについては、実施規程において、職員は、開示された評価結果に関する苦情申出等を行うに当たり、苦情処理窓口が事実調査のために行う聴取に同席人を希望するか、本人以外の者からの聴取、調査等を希望するか申し出ることができることとしている。この場合、これを認めるかどうかは、苦情処理窓口において事実関係の確認に必要なかどうかで判断することとしている。

被評価者への指導・助言については、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、コミュニケーションを図ることは、人事評価の目的である人材育成の観点から非常に重要と考えている。

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付けていくとともに、日常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る。

期首・期末面談におけ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組を促す観点から、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被評価者に分かりやすい指導・助言を丁寧に行うよう評価者に周知してまいりたい。

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、総務省人事・恩給局や人事院人材局が主催する評価者研修には、今後とも地方農政局などの地方機関を含む各部局の評価者を可能な限り多く参加させるとともに、農水省主催の管理者研修においても、評価制度及び評価結果の活用について、可能な限り分かりやすく解説するなど、評価者への評価制度等の周知を更に徹底する考えである。

なお、職員に対しても、制度官庁作成の「人事評価マニュアル」及び「リーフレット」を配布しているほか、秘書課において「評価結果の活用について」を作成し、本年1月26日に職員掲示板に掲載したことを始めとして、機会ある毎に職員に周知を図っているところである。

(伊藤厚生課長)

それでは、私から要求書のうち、Ⅶの「労働諸条件の改善について」の5及びⅩの「福利厚生施策の充実について」に対し、回答させていただく。

まず、Ⅶの5の放射性物質に係る安全対策等について。

東日本大震災の復旧・復興作業等に従事する職員等の健康管理、及び福島第一原発の立ち入り禁止区域等で作業をする職員の安全対策は、重要と考えている。

このため、6月9日に福島第一原発から20キロメートル圏内等における作業に係る措置について、被ばく線量の計測及び記録を行うことや、安全教育の徹底を行うこと等の安全対策を行うよう、指示する公文を発出したところである。

また、5月27日に東日本大震災におけるメンタルヘルスケア及び臨時の健康診断の対応として、①身体の不調を訴えた職員への臨時健康診断の実施を指示、②心の不調を訴えた職員等が職場の健康相談室や職場近くの心理カウンセラー（全国197か所）にいつでも相談できる体制を整備し、職員に周知したところである。

今後引き続き、職員の心身の健康管理に努めて参りたい。

次に、Ⅹの福利厚生施策の充実について。

昨年11月19日「当省職員の心の健康づくりのための指針」を発出し、この指針を着実に実行に移すため、本年1月1日に本省において「心の健康づくり計画」を施行した。また、4月25日に地方農政局等の全国の出先機関等で同計画を策定・施行し、メンタルヘルス対策を推進している。更に、今年度は全国の職員を対象にメンタルヘルスチェックを行うこととしているなど、メンタルヘルス対策の推進・強化を図っているところである。

また、今年度から農林水産研修所における管理者研修等において、指針の制度徹底のための科目を新たに設けるとともに、課長補佐フォローアップ研修等においてもメンタルヘルス対策の内容・時間を大幅に強化したところである。

さらに、地方出先機関においても、講話会の開催を大幅に増加させるなど、管理監督者を含め職員のメンタルヘルス対策の強化を図っているところである。

いずれにしましても、職員のメンタルヘルス対策の強化は大きな課題であり、秘書課と連携し行ってまいりたい。

(柴山書記長)

今ほど、交渉事項について回答いただいたところであるが、主要な要求事項について、私の方から重ねて要請させていただく。

まず、農林水産政策の拡充・強化についてである。

1点目は、農業者戸別所得補償制度についてである。

施策の中心である戸別所得補償制度は、本年度から畑作物にも対象を拡大して本格実施が始まった。前年度のモデル対策に対する農業者へのアンケート調査結果では、高い評価がされ、制度が安定的に実施されることを強く求めている。その期待に応えるには早期の法制化が必要と考える。

8月に確認された3党合意では、戸別所得補償制度について、「今後、政策効果の検証を基に、必要な見直しを検討する」とされているが、安定した制度の継続を図ることが重要であり、制度の根幹や後退に繋がる見直しはすべきでないと考えが如何か。

2点目は、環太平洋戦略的経済連携協定（TPP）についてである。

TPP協定は、原則関税撤廃であり、農林水産業への打撃はもとより、投資、政府調達、医療、サービス分野をはじめとして、地域経済、社会に甚大な影響を与えることは確実であり、国民生活の崩壊につながるTPP協定交渉参加について、私たちは反対である。

しかしながら、貿易自由化を求める経済界からTPP交渉への早期参加を求める声が強まるとともに、マスコミも同様の論調を展開している。

また、野田新首相も、9月13日の第178回国会における所信表明演説において、「TPP、環太平洋パートナーシップ協定への交渉参加について、しっかりと論議し、できるだけ早い時期に結論を出す」との前向きな姿勢を示している。

TPP交渉参加の是非の判断については、11月に開催されるAPEC首脳会議に向けて大きな山場が想定されることから、鹿野農水大臣が述べている「TPPの情報はまだ不十分。交渉の状況を国民に知ってもらうため、政府は説明会など情報提供を考える必要がある」とのスタンスで検討することが必要と考えるが如何か。

次に、地方分権改革についてである。

7月1日のアクション・プラン推進委員会において、「国の出先機関移譲に関する特例制度の骨子（素案）」が示され、10月にずれ込むとの報道もあるが、現在、9月中の中間取りまとめに向けて、出先機関単位で全ての事務・権限を移譲することを基本に検討が行われている。

私たちは、地方分権改革の具体的検討にあたっては、社会経済情勢の変化に対応した形で国と地方自治体の行政の役割分担を見直し、その上で、より地域に密着した公共サービス拡充の観点から事務・事業の検証が必要であり、加えて、東日本大震災からの復興への対応を踏まえた再検証も必要と考えている。

また、食料自給率の向上、食の安全・安心の確保等にあたっては、中央・地方が一体となった実施体制が不可欠と考えているが、特例制度に対する農林水産省としての考え方について伺いたい。

なお、本年末には移譲対象出先機関、移譲対象事務・権限が閣議決定される予定となっている。当面、中間取りまとめが大きな山場となるが、その後のスケジュールや農林水産省としての考え方について伺いたい。

次に、2012年度予算、組織、定員要求等についてである。

まず、2012年度予算概算要求・2011年度第3次補正予算についてである。

1点目は、2012年度予算概算要求についてであるが、政府は、8月23日に2012年度予算の概算要求に向けた作業方針を策定し、予算編成作業が本格化している。

作業方針は、少子高齢化に伴う社会保障費の自然増分の財源について、法令で定められた義務的経費や人件費を除く経費を本年度当初予算比で一律1割削減することによって確保することとしている。

徹底した無駄の洗い出しにより、歳出カットの余地はない状況にある一方で、食料自給率の向上や食の安全・安心の確保、持続可能な力強い農林水産業を育てるためには、戸別所得補償制度、農山漁村の6次産業化、優良農地の確保などの施策展開に向けて、必要な予算の確保が不可欠である。

更なる歳出削減が求められる厳しい財政事情の中で、農林水産省の概算要求の編成の考え方について伺いたい。

また、農業農村整備事業については、昨年度に6割強の予算が削減され、計画的な事業執行に影響が生じている。

農業生産基盤の整備及び関連施設の維持管理・更新は、食料自給率の向上、食料の安定供給の確保等に欠くことの出来ないものであり、少なくとも来年度当初予算において、昨年度補正予算額が上乗せされた予算が確保されるよう最大限の対応を要請する。

さらには、バイオマスや小水力発電など、再生可能エネルギーの推進は、食と農林漁業の再生実現会議の「中間提言」において、戦略の一つとして位置づけられているところであり、その促進に向けて必要な予算を確保するよう要請する。

なお、農林水産省所管の各独立行政法人は、農林水産省の実施部門として農林水産政策に基づく中期目標・中期計画の確実な実施に向け、事務・事業を推進している。その達成に不可欠な運営費交付金、施設整備費補助金の確保に万全を期すよう

要請する。

2点目は、第3次補正予算についてである。

東日本大震災からの復興と円高対策を柱とする第3次補正予算については、先週末までに要求を提出することとされていたが、農林水産省の要求内容について伺いたい。

なお、震災対応に係る業務量増加に伴い、超過勤務も増大していると聞いている。現段階の超勤予算の執行はどのような状況なのか、また、必要な予算が確保されているのか伺いたい。

また、農林水産省所管の独立行政法人は、政府の要請に基づき東日本大震災からの復旧・復興対策、福島第一原発事故に伴う対策にあたっている。

それぞれが専門性を発揮し、社会的使命として最大限の支援を行っているところであるが、一方で、旅費、特殊勤務手当や超勤手当などの経費が増加し、運営費交付金を圧迫している。このため、関連する経費については、別枠で予算措置を講ずるよう要請する。あわせて、長期における対応も想定されるが、来年度の予算措置について主務省としてどのように考えているのか伺いたい。

3点目は、組織・定員要求についてである。

輸出検疫の増加、海空港の国際化の進展、家畜伝染病予防法の改正等に対応した検疫体制の強化、機動的な漁業取締りや円滑な漁業調整の実施、戸別所得補償制度及び農山漁村の6次産業化、食の安全・消費者の信頼確保、国の農業生産量を支える農業農村整備事業の実施など、農政施策の推進に必要な定員を確保するよう要請する。

特に、地方農政局においては、この間の総人件費削減・定員削減により定員事情が非常に厳しいことから、しっかりと対応していただきたい。

また、級別定数の改定については、現在、特に4級昇格が厳しい状況となっていることから、中位級の定数拡大に向け最大限の努力を要請する。

次に独立行政法人についてである。

農林水産省所管の独立行政法人についてであるが、各独立行政法人は、本年4月から第3期中期目標期間に移行したところであり、各法人は、農林水産省の実施部門として農林水産政策に基づく中期目標・中期計画の確実な実施に向け、事務・事業を推進している。

このため、検討が進められている独立行政法人の第二段階の改革である組織・制度の見直しに対しては、各法人の組織と事務・事業の維持に努めていただきたい。また、研究開発法人の再編の検討に対しては、農水省所管独法となるよう努力願いたい。

次に人事院勧告についてである。

要求書提出の際にも申し上げたが、2013年度までの国家公務員の給与については、自律的労使関係制度を先取りする形で交渉し、決着していることから、本年度は給与改定勧告は行わないよう要求している。しかし人事院は、9月13日の交渉において、9月中を目途に給与勧告を行えるよう作業を進めていることや、現給保障については、給与構造改革の際の交渉経過を無視し、一方的に廃止を勧告する意向を表

明している。このため、私たちは、給与改定勧告を行わないことと現給保障廃止提案の撤回を重点に交渉を行っている。このような状況を踏まえ、本年は給与改定勧告は行わないよう人事院に対して要請されたい。

また、人事院は、段階的な定年延長について本年の給与勧告と同時に意見の申出を行うことを明らかにしたが、「60歳超の給与水準の8割確保」や「行（二）労務職員の60歳超から特例定年までの給与水準の維持」などについて課題となっている。新たな高齢者施策については、2013年度から定年延長を実施するための法的措置に向けて、ギリギリの段階にきている。段階的定年延長という基本方針を堅持し、速やかな意見の申出と労働組合の意見を踏まえた制度の実現を人事院へ要請されたい。

以上について私から申し上げ、当局としての見解をいただきたい。

（本川官房長）

ただいま、書記長から要請のあった事項については、要望事項として受け止めさせていただくが、主要な点について、私から申し上げたい。

農業者戸別所得補償制度についてであるが、本制度は、農業施策の柱であり、農業者等からもこの制度を安定的に実施してほしいとの要請が多数寄せられている。このため、引き続き、本制度の着実な実施が図られるよう、必要な予算の確保に努めるとともに、8月の3党合意を踏まえ、今後、政策効果の検証を基に、必要な見直しを検討してまいりたい。

我が国におけるTPPの取り扱いについては、被災地の農業・漁業の復旧・復興の状況を踏まえ、被災された農業者・漁業者の心情に配慮しながら、総合的に検討し、できるだけ早期に判断していくこととなる。そのために国民的議論が必要であり、正確な情報の把握と国民への提示が不可欠と考えている。

国の出先機関移譲に関する特例制度については、9月中の中間とりまとめに向けて、現在、出先機関単位で全ての事務・権限を移譲することを基本とする骨子案が検討されているところである。農林水産省としては、地域主権戦略大綱に示された国と地方の役割分担の考え方を踏まえて、食料自給率の向上や食の安全・安心の確保、東日本大震災からの復興などのように、国が本来果たすべき役割は国が責任を持って遂行できるように、出先機関の事務・権限の内容を検証し、慎重に対応していく考えである。

平成24年度予算概算要求に向けては、近年の厳しい財政事情を背景とした作業方針も踏まえ、相当メリハリの効いた予算にしていくことが不可欠である。こうした厳しい状況の中、我が国の食と農林漁業の再生を実現するため、6次産業化、規模拡大、再生可能エネルギーの供給等の促進、地域の要望に的確に応えられる農業農村整備事業等に必要な予算の確保に努めてまいりたい。

また、第3次補正予算については、総理指示により、「東日本大震災からの復興の基本方針」を踏まえ、9月9日に財務大臣に対して要求を提出したところである。

具体的には、東日本大震災からの復旧・復興対策について、水産業の復興については、「水産復興マスタープラン」に即した、漁業・養殖業と水産加工業が一体となった復興に取り組み、農業の復興については、「農業・農村の復興マスタープラン」に即した、生産基盤の整備や農業経営の再建等に取り組む考えであり、除染対

策については、森林や農地における除染技術の開発・実証等を進めるほか、9月9日に閣議決定された予備費も活用しながら対応していくこととしている。

このほか、本格的復興に向け6次産業化や再生可能エネルギーの活用、原発被害対策のほか、円高への対応を進める考えである。

組織・定員等についても、大変厳しい状況にあるが、東日本大震災への対応や農林水産行政の的確な実施に必要な組織・定員及び職員を適切に処遇するための級別定数の確保に努めてまいりたい。

独立行政法人の制度・組織の見直しや研究開発法人に関する検討に当たっては、これまで同様、農林水産行政に支障が生じないように調整を図り、独立行政法人が必要な業務・事業を実施できるよう適切に対応してまいりたい。

また、第1次補正予算においては、東日本大震災に関連して、放射線測定装置等の整備に関する予算措置がなされたところであり、今後も、政府の要請に基づいて行われる事業については、独立行政法人の予算が圧迫されることのないよう、必要に応じ予算措置を求めていく考えである。

さらに、独立行政法人の事務・事業の推進にあたっては、より一層の効果的・効率的な業務運営を図るとともに、業務運営に必要な施設整備費補助金などの予算確保に努めてまいりたい。

人事院勧告に関し、給与改定勧告を行うか否かについては人事院の判断であるが、当省としても、今回の「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」が、政府と職員団体との話し合いを経て立案されていることを踏まえ、今後の国会における法律案の審議と人事院の対応を慎重に注視して参りたい。

定年年齢については、雇用と年金の連携を図り職員が高齢期の生活に不安を抱くことのないよう定年年齢を段階的に65歳に引き上げるための施策が確立されるよう、農林水産省としても政府全体の検討の中で適切に対応してまいりたい。

(枝元秘書課長)

超勤予算については、現段階では直ちに不足する状況にはないが、今後の震災からの復興業務を始めとする業務全般の超過勤務の状況を踏まえ、適切に対応してまいりたい。

(石原副委員長兼調査交渉部長)

要求事項等に対する回答を踏まえて、5点について申し上げるので、再度、当局としての見解をいただきたい。

1点目は、超過勤務の縮減についてである。

超過勤務の縮減については、管理者が勤務時間管理をしっかりと行うことが重要と考える。公務員連絡会が昨年12月に実施した生活実態調査結果によると、全農林におけるこの1年間(2009年10月～2010年9月)の1ヶ月あたりの超過勤務時間は平均月10.6時間(一昨年14.2)、最高月26.1時間(32.4)と改善傾向にあるものの、超過勤務をする際の状況については、「自分の判断で行っている」が59.8%と依然として高い水準にある。また、実際に超過勤務手当が支給された時間との間に乖離があると認識されているとの結果が出ているところである。

これを超過勤務時間別にみた超過勤務をする際の状況をみると、事前の超過勤務

命令が出されていれば超過勤務時間は短く手当支給率も高い傾向にあるが、逆に事前の超過勤務命令がなく自分で判断して超過勤務を行う場合は超過勤務時間は長くなり、手当支給割合は低くなる傾向が明らかになっている。

回答では、「国家公務員の超過勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合等において」とあるが、管理者が業務の進捗状況を踏まえた勤務時間管理を徹底し、業務上必要な場合はしっかりと事前に超過勤務命令を行い、全額支給が行われることを求める。

次に、官用車出張における移動時間の取り扱いである。第3回労使間意見交換会において、「官用車を運転する職員に関し、これまで認められなかった同乗者なしで1人で官用車を運転をする場合を含め、移動時間であっても、あらかじめ勤務時間を指示し、出張後に確認することにより振替や超過勤務として取扱うことができる」との人事院からの見解が示された。

しかし、同乗者の扱いについては、「同乗者はその移動の時間の性質が、他の交通手段で移動する場合と基本的に相違ないとして認められない」としている。同乗者についても業務のため官用車で移動していることから、運転者と同様の扱いとなるよう引き続き改善に向け人事院への要請をされたい。

また、北海道農政事務所の超過勤務手当予算単価である。北海道農政事務所は、要員不足に加え、本年度から加わった戸別所得補償制度への畑作物の加入申請事務、支払事務で業務量が大幅に増加しており、地方農政局と同等の業務を行っているにも関わらず、超勤単価には大きな差が生じている。

地方農政局と同等に引き上げるよう、引き続き、関係省庁に要請するとともに必要な予算の確保を要請する。

2点目は、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントについてである。

パワーハラスメントについて、人事院が作成した注意すべき言動例について管理者に周知しているとの回答だが、全農林が各地本・分会に設置している労働条件点検・苦情等受付窓口には、管理監督者のパワーハラスメントによりこれまで10件以上の苦情が寄せられ業務遂行に大きな支障をきたすとともに、メンタルヘルス不調者もでてきている。

中央本部に要請のあった苦情については、その都度改善を求めてきたところであるが、パワーハラスメントを起こさないために管理監督者の指導を徹底するよう改めて求める。

3点目は、放射性物質に係る安全対策等についてである。

東日本大震災の復旧・復興に向け、現地対策チームはもとより、農林水産省・独立行政法人を挙げて対策に従事している中、職員の労働条件を確保するためにも、健康管理、安全対策は重要である。

6月9日に各局庁に対して公文を発出したとのことだが、実効ある対策がしっかりと実施されるよう責任をもった対応を求める。

特に、事故の未然防止、従事する職員の不安解消のため健康安全教育を行うとともに、作業記録を踏まえた適切な対応を行うよう要請する。

4点目は、福利厚生施策の充実についてである。

福利厚生施策の充実について、メンタルヘルス対策の推進・強化を図っているとあるが、今回改正された国家公務員福利厚生基本計画においても、「職員の健康づくりは管理職員の職場マネジメント業務の一部であることから、管理職員を対象とした教育を徹底する」としており、管理職の果たす役割は重要との認識が示されている。

農林水産省は、国家公務員福利厚生基本計画の運用指針の改正を踏まえ、本年4月より本省、各地方農政局において、心の健康づくり計画を策定した。その中では、全職員向け講習会や管理監督者の講習会を行うとされているが、その状況はどうなっているのか伺いたい。

5点目は、人事評価制度についてである。

人事評価制度については、昨年度下期の業績評価結果から地方を含め全ての職場で活用が開始された。このような中、全農林は、労働条件点検・苦情等受付窓口を設置して、組合員の苦情相談に対応しており、何件かの苦情がだされている。この中で、「評価者が行った評価が評価制度上関係のない部長が下位の評価に調整を行った」「業績評価の目標に具体的な時間を求められている」ことなどが明らかとなった。これは、人事評価制度の信頼性を損なうものであり改善を求めてきたところである。

評価結果の活用はこれからであり、中央本部としては、労働条件点検・苦情等受付窓口を活用し組合員の苦情にしっかりと対応したいと考えているが、当局としても人事評価制度の信頼性を確保するために評価者訓練の徹底を求める。

また、苦情処理申出により事実関係の確認が行われたが、当事者からは、「複数の被評価者から苦情相談がある中での評価者に対する事実確認への不信」「苦情に際しては人事当局と個人の対応となることから、労働組合が関与できる制度への改善」「通知書は審査結果のみの通知であり具体的改善策も通知すべき」などの改善要望が出されている。

苦情処理に対する労働組合の関与について引き続き検討を行うとともに、苦情処理にあたっては、本人の納得性を高めるために対応することを求める。

なお、政令にあるとおり、苦情の申出を理由に不利益な取扱いを受けないことを確認する。

(枝元秘書課長)

超過勤務の縮減については、管理職員をはじめ全職員が積極的に取り組んでいくことが重要と考えている。特に、管理職員は、職員に対し超過勤務を命ずる場合、勤務時間内に命令を行うよう常に心掛け、勤務時間外になってからの業務指示は行わないように努める等の超過勤務縮減のための具体的取組事項を定め取り組んでいるところであり、引き続き徹底してまいりたい。

なお、繰り返しになるが、超過勤務命令に従い勤務した時間については、超過勤務手当が支給されることとなっている。

官用車出張における同乗者の取扱いについては、人事院からは、振替等の対象となる時間とは認められないとの厳しい回答を得ているが、当方としては官用車に同乗して移動する時間は、現地調査業務等に付随する職務であると考えられることか

ら、難しい問題ではあるが移動時間が超過勤務として取り扱われるように引き続き人事院に対し要望してまいりたい。

北海道農政事務所の超過勤務手当の予算単価については、北海道農政事務所は、ブロック機関とは扱われてはいないため、超過勤務手当において地方農政局と同等の予算計上とはなっていない。

しかしながら、組織の現状等を踏まえ、24年度の増額要求について検討してまいりたい。

パワーハラスメントについては、職員の働きやすい職場環境の構築、ひ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。

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が、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、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。

なお、本省及び地方機関の幹部職員を対象とした研修においても、「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」を用いて、「パワー・ハラスメント」の防止等に積極的に取り組むよう指導を行っている。

また、これらのことを各管理者にも引き続き徹底してまいりたい。

人事評価制度については、繰り返しになるが、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、研修等の機会を捉えて評価者への評価制度等の周知を更に徹底してまいりたい。

苦情処理に当たっては、結果の通知のみならず、結果を導く間に関係者等から聞き取りにより把握した事実に基づく判断理由のほか、必要に応じて評価者及び被評価者双方に対し、次期に向けて改善すべき点等を「苦情処理結果通知書」に記載して通知することと合わせて、苦情処理窓口指定されている人事課長等から電話を含む口頭による説明を行う等の対応を行っているところ。今後においても丁寧な対応を行うよう指導してまいりたい。

職員が「苦情の申出をしたことを理由に不利益な取扱いを受けない。」とする規定は、「人事評価の基準、方法等に関する政令」のほか「農林水産省人事評価実施規程」においても規定しており、そのようなことのないよう指導してまいりたい。  
(伊藤厚生課長)

放射性物質に係る安全対策等については、公文の発出以降、警戒区域等で作業する職員の健康管理については、作業従事記録により確認しているところである。

また、健康安全教育については、警戒区域に立ち入る前に、経済産業省原子力安全・保安院緊急事態応急対策拠点施設（オフサイトセンター）との相談及び指示に従いながら、放射線ばく露の有害性、保護具の性能及びこれらの取扱方法に関する事項を含む、健康安全教育を実施するよう各局庁を指導しているところであり、引

き続き職員の健康管理、安全対策に努めて参りたい。

福利厚生施策の充実については、本省においては、8月に一般職員向け及び管理監督者向けの講習会を実施しており、来年2月頃にも各講習会を計画しているところである。

また、各地方農政局等においても、それぞれの「心の健康づくり計画」に基づき、全職員向けや管理監督者向けの講習会を実施することを計画している。すでに実施している機関もあるが、10月以降に実施を計画している機関がほとんどであることから、今後も適切に実施するよう指導してまいりたい。

(柴山書記長)

最後に、組合員は、非現業・独立行政法人問わず農林水産施策の円滑な推進、東日本大震災からの復旧・復興や原発事故による食の安全・安心の確保に向けて全力で取り組んでいる。

その職務を遂行するためにも、超過勤務手当をはじめとする必要な予算並びに定員の確保を重ねて要請する。とりわけ、定員事情の厳しい農政局において過員が生じないようにしっかり対応していただきたい。

要求事項はいずれも私どもの労働条件の維持・改善を切実に求めているものであり、多岐にわたっているが、各課題の改善に向けて最大限対応いただきたい。

(本川官房長)

東日本大震災の復旧・復興に向けた対策や原発事故等への対応については、幅広い観点からの対応が必要な状況にあり、例えば原発事故対応については米を始めとした農産物や肥料、飼料等の放射性物質の検査が実施され、当省の職員はもちろんのこと、独立行政法人の皆さんを含めた対応が続くなど、多くの職域の皆さんの努力によって支えていただいているものと理解している。

今回の御要求・御要望事項については、そうした様々な職域で職務に精励しておられる職員の皆さんの切なる思いと理解しており、当局として真摯に受け止め、必要な対応を行ってまいりたい。

また、国民視点に立った農林水産行政を実現するためにも、管理職と職員が一丸となって風通しのいい職場づくりが進められるよう各部局を指導してまいりたい。

(山口調査官)

ありがとうございました。本日の交渉は以上とする。

以 上