

農林水産省大臣官房統計部交渉（全農林労働組合東京地方本部統計本省分会）

議 事 要 旨

1 開催日時：平成23年3月7日（月）12：05～12：50

2 場 所：農林水産省北別館3階統計第1会議室

3 出席者：

農林水産省	徳田 正一	統計部管理課長
同	蓬田 学	統計部管理課課長補佐(人事班担当)
同	齋藤 貴行	統計部管理課課長補佐(管理班担当)
同	櫻井 克成	統計部管理課管理班管理係長

全農林労働組合東京地方本部

統計本省分会	二宮 睦	執行委員長
同	酒井 一幸	副執行委員長
同	前畠 健司	書記長
同	鹿野 龍巳	会計長
同	堤 清仁	執行委員
同	齋藤 健	執行委員
同	小川 航	執行委員
同	齋藤 克昭	執行委員
同	林 茂喜	執行委員
同	土井 将彰	執行委員
同	石本 充代	執行委員

4 議 題：・ 超過勤務の縮減等について  
・ 人事評価制度について  
・ 働きやすい民主的な職場の実現について  
(全農林労働組合東京地方本部統計本省分会提出 別添「要求書」)

## 5 議事概要

### ○齋藤課長補佐

ただ今から、過日、提出のありました要求書に基づき、交渉を実施する。

本日の交渉に先立ち、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する。

「農林水産省における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、本日いただいている要求書の中のⅠの1、2、3の後段、Ⅱの1、2、3、Ⅲの1、2、3とし、その他の事項については中央段階での農林水産省本省交渉、全農林労働組合中央本部あるいは全農林東京地方本部との交渉事項であること、当局が適法に管理し、又は決定することのできる事項いわゆる権限内事項ではないこと、管理運営事項に該当することと判断し、要望事項として承るとの整理をした。それを前提として交渉を開始する。

### ○二宮委員長

新たな労使関係の構築に関する基本方針に基づき、予備交渉において、交渉の対象となる事項、それ以外の要望となる事項について整理してきたところであるが、いずれの事項も我々組合員の切実な要求であるので、当局におかれては、その実現に向け前向きに対応いただくことを冒頭お願いする。

また、職場では戸別所得補償の本格実施や6次産業化の推進など新たな農林水産行政の展開に向けた対応を懸命に取り組んでいるところであるが、公務員人件費2割削減をはじめとする総人件費抑制策や地域主権改革などの行財政機構の抜本的な改革が進められており、また、政治の状況も混沌としており、設置法の状況も今後どうなるか不透明といった状況であり、私たち組合員は雇用や賃金、労働条件に対する不安がますます大きくなっている。

安心して働き続けられる職場、働きやすい職場づくりに向け対応していただくよう重ねてお願いする。

では、交渉の対象である事項について書記長から説明させていただく。

### ○前島書記長

それでは、私の方から要求の趣旨について説明させていただく。

なお、新たな労使関係の構築に関する基本方針に基づく交渉ルールの交渉の対象とならない事項にも踏み込んだ内容の説明になるところもあるかもしれないが、その部分については要望としてお聞きいただきたい。

先ず、要求事項「Ⅰ 超過勤務の縮減等について」の1 統計部における厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、実効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。(1) 各管理者は、事前命令を徹底するとともに、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。(2) 超過勤務縮減の取り組みについて実効性を高めるため、各課室において管理者と職員との意見交換を十分に行うこと。2 無届けの超過勤務及び休日出勤の実態について調査・検証し、早急に改善策を講じること。3 超過勤務を命ずる場合は、勤務が深夜に及ぶ場合、帰宅のための交通手段の確保など、勤務条件に万全を期すこと。 についてである。

超過勤務の縮減については、私たちの分会アンケートによると、「超勤縮減方針を実施している」は昨年比に1割増加し、6割を越えたところであり、一定の改善が図られているところであるが、戸別所得補償制度の本格実施や農業政策の強化に向けた基本方針の策定に係る対応等に加え、並行して統計調査の見直し作業も行っていることから、関係する課室、係においては恒常的に超過勤務を行っている状況である。

私たち組合員は責任を持って業務を遂行しているが、これまでの定員減や欠員の状況から超過勤務が増えるのではないかと危惧する声もあがっている。

また、一部の課室では、業務を進めるに当たって、管理職とコンセンサスが得られていない、管理職の業務指示が朝令暮改であるとの声もあがっている。

超過勤務が恒常化しているのは、業務と人員のアンバランスやスケジュールの立て方自体にも何らかの要因があり、とりわけ、管理職と職員との間において業務運営に係る意思疎通が出来ていないと思われる。

超過勤務縮減の取り組みにおいては、個々のポストレベルの業務状況について、十分把握して、そして、業務の優先順位を明確にし、作業手順、作業内容に手戻りが生じないように日頃からコミュニケーションを図るなどして、実効ある超過勤務縮減対策を講じるようお願いする。

また、期限が決まっているものは、期限に間に合うよう前向きに取り組んでいるが、スケジュールの見直しが行えるものは見直しを行って、少しでも職員の負担が軽減されるよう配慮をお願いする。

無届けの超過勤務や休日出勤については、依然として一部で存在していると聞いている。管理職が超過勤務縮減対策として、職員の帰庁の際に一定の声かけをしているところであるが、職員の中には管理職に気を使って無届けの超過勤務を行っているとの声も聞いている。このような無届けの残業や休日出勤があることが問題である。どうしてこのようなことになるのか十分に調査し、早急に改善策を講ずるようお願いする。

また、仕事を自宅に持ち帰って行うということになれば、家庭生活にも影響を及ぼ

すこととなる。このような状況をつくらないためにも、管理職自らが自覚し強制ではない真に実効ある対策をお願いする。

また、超過勤務は、長時間・長期間に渡ってしまうこともある。その結果、職員の健康にも影響が及ぶことが懸念されるので、超勤の縮減対策と併せて、帰宅のための交通手段の確保など、健康管理にも十分注意を払っていただきたい。

次に、要求事項「Ⅱ 人事評価制度について」の1 業績評価について、業務に即した的確な目標設定を行うとともに、達成目標の到達点など、被評価者との共有化を十分に図ること。2 人事評価制度に対する評価者の知識及び技能の状況を検証し、評価者訓練について一層効果的なものとする。3 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。についてである。

人事評価制度は、昨年10月から評価結果が給与等や任免に活用されることとなったが、まだまだ納得性、信頼性、透明性が得られたものとはなっていない。

分会アンケートでは、10月に行った業績評価の達成目標の設定では「適正に設定された」という者は5割しかいない状況である。

目標の設定は、業務遂行に当たり、一定の目標を共有しながら、評価者と被評価者が面談などで十分に話し合い、コミュニケーションを図り、評価者と被評価者で共通の認識のもとで設定するべきものであるが、目標の達成度合い、困難度、重要度などの共有化が図られず、具体的な指導・助言も無い課室があると聞いている。特に超勤縮減の目標については、具体的な対策を示すことのないまま達成目標にするなどの話も聞いている。このように評価者と被評価者とが共通の認識のもとで進められていないこともあり、「評価者は人事評価の意義を理解し、技術的にも問題なく対応できる」と思っている組合員は今年の3割から少しアップしたものの4割に止まっている状況である。また、一部の課室では1割にも達していない。

また、分会のアンケートでは、評価基準が曖昧である、評価者の理解不足、一方的な目標設定をせまりハードルを上げられているとの声も聞いている。

人事評価制度については、昇給、昇格、勤勉手当などの給与等に関係するものであるため、公正・公平性、客観性、透明性、納得性のあるものとなるように、知識や技能の状況を十分に検証し、評価を行う管理職員に対して、制度の意義や仕組みを周知徹底するとともに、職員の理解と納得が得られるよう、より効果的な評価者訓練の実施をお願いする。

さきほど、評価者と被評価者とが共通の認識のもとで進められていないことにもふれたが、日頃からのコミュニケーションにより、認識の共有化が図られ、業務改善にもつながると思う。管理職は職員とのコミュニケーションを十分に図るようお願いする。

また、期末面談においては、人材育成の観点からもより良い業務の遂行について、指導、助言となるように対応をお願いします。

次に、要求事項「Ⅲ 働きやすい民主的な職場の実現について」の1 自由に意見を言える働きやすい民主的な職場の確立を図ること。2 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、苦情相談体制の機能化を図ること。3 健康診断の充実など職員の健康管理に万全を期すこと。また、心の健康づくり対策については、新たに策定された「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」に基づき、適切かつ着実な推進を図ること。についてである。

分会アンケートでは、自由に意見を言える職場環境ではないという声もあり、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントについても、全体で約2割の者が感じていると回答している。

特にパワハラは、職員の尊厳や誇りを傷つけるばかりか、「自由に意見を言える職場環境づくりを上司が率先して行う」としている農林水産省改革にも反し、ひいては業務遂行にも悪影響を及ぼすものである。

管理職からの過剰な指示や叱責を受け続けると、職員は解決策を見付けにくくなり、そして心理的に追い込まれるとケアレスミスを繰り返してしまうようになり、また、そのミスが叱責を招いてしまい、メンタル面の不調が拡大していくという負のスパイラルに陥ってしまう。

また、パワハラ加害者が人事評価制度の評価者であったり、直属の上司ということもあり、すぐさま解決できる状況ではないと思う。

相談窓口についてはそういった状況であることを十分に考慮し、機能化を図っていただきたいと思う。

いずれにしても、これらハラスメントについては発生してから対応するだけでなく、発生しないように対応することが重要である。

管理職には職場のパワハラ、セクハラに対する正しい理解をしていただくのと同時に、メンタルヘルスケアの視点からもパワハラ・セクハラとの関わりを理解し、個々のケーススタディにより実効ある防止策を講じ、職員の業務がより適確かつ効率的に遂行でき、自由に意見が言える職場環境となるよう万全を期していただくよう対応をお願いします。

次にメンタルヘルスについてですが、メンタルヘルスの対応については、これまでも交渉等の機会を通じて要請させていただいているところである。

私たちが働いていく中でメンタルヘルスを悪化させる要因は、総人件費抑制政策による雇用不安や恒常的な超過勤務などの労働条件の低下、職場環境の低下など働いていくなかで様々なものがある。

私たちの職場においても残念ながらメンタル面に不調を抱える者が少なく無い状況

である。状況は多種多様であり、抜本的な改善策を講じることは難しいと思うが、まずは、そのような状況を作らないこと、招かないことが重要だと考える。

いずれにしても、新たに策定された農林水産省職員の心の健康づくりのための指針には心の健康の保持増進、心の不健康な状態への早期対応、円滑な職場復帰と再発防止などの基本的な考え方のもと、果たすべき役割が明確化され個別具体の対策が示されている。管理職においては、この指針に基づき対策を強化し、職員の心の健康づくりについて、適切かつ着実な推進をお願いする。

また、職員の健康管理については、的確な対応が時期を逃さず行えるよう、平日頃より仕事ぶり、生活ぶりや健康状況を把握するための気配り、目配りをしておくことが重要と考えるので、万全を期していただくようお願いする。

交渉対象事項についての要求の趣旨は以上である。当局の回答をお願いしたい。

○齋藤課長補佐

それでは、今回の交渉対象事項についての見解を徳田管理課長から回答させていただく。

○徳田管理課長

それでは私の方から回答させていただく。今回のような交渉は今後とも必要だと思っておりますのでよろしく願います。

今回、交渉対象となった要求内容について、只今、書記長から説明いただいたが、交渉対象以外の要求事項については、御要望として承り、人事管理運営の参考とさせていただきます。

それでは、私から回答させていただく。

先ず、Iの1についてであるが、農林水産本省では、平成20年3月28日の庶務課長会議において、「今後の超過勤務縮減対策について」の申し合わせを行い、平成22年までに一人当たりの月平均超過勤務時間を平成15年実績に比べて3割縮減といった超過勤務の縮減目標及び縮減目標達成のために具体的に取り組む事項を定め、その目標達成のため、1つには、管理職が職員に対して超過勤務を命じる場合には、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、2つには、超過勤務命令は、勤務時間内に行うように心掛けること、3つ目として、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、超過勤務縮減に積極的に取り組んできたところである。

統計部においては、毎月の超過勤務実態の把握とその縮減を内容とする部議申し合わせの徹底を図っており、特に、一昨年12月以降、部課室長会議の場において、各課・室における月毎の超過勤務実績を踏まえた、超過勤務実績の増減要因、今後の超過勤務縮減に向けた取組、61時間以上超過勤務者及び今後の対応等の報告を行い、実態を再認識し、必要に応じた実効ある対策及び管理を部長の指揮のもとに図っているところである。

更に、毎週水・金については、超過勤務予定人数及び超過勤務理由等の把握を行い、状況によっては理由を質すとともに、管理職等において部内を巡回し、超過勤務の登録がされていない職員に定時の退庁を促すほか、毎月第2金曜日は「統計部における完全に定時退庁日する日」と定め、超過勤務の縮減に取り組んでいるところである。

また、事前命令の徹底については、1月末日に部課室長会議の場において、改めて各課・室長へ周知徹底を図るとともに、事前命令の徹底状況の把握を数週間にわたり実施し、徹底されていない場合については庶務課から指導を行う等の取組を実施しているところである。

このように、超過勤務縮減のための各種の取り組みを実行しているところであるが、一人当たり月平均超過勤務時間の縮減などの一定の効果は出ているものの、これで十分とは思っていない。引き続き、トータルでの超過勤務時間の縮減に向けて努めていくとともに、特定の者に業務が集中し超過勤務が増加することのないよう、それぞれの管理職が業務の効率化等を徹底していくことが重要であると考えている。

超過勤務縮減のための適正な取組については、今後も引き続き、部議等を通じて、職員とのコンセンサスを図りつつ、外面だけの実行を伴わない無理のある縮減対策とにならないよう、各課・室長へ周知徹底を図るとともに、実効ある超過勤務縮減に向けて、今後もさらに工夫し取り組んでまいりたい。

次に2についてであるが、無届けによる超過勤務又は休日出勤については、少なからず、このような実態があることは認識しており、部議等の場を通じて、このようなことがないよう、また、このような状況が起こらないよう適正な超過勤務縮減に向けた取組を各課・室長に周知しているところであり、決して容認できるものではない。

各課・室長は、職員個々の業務内容を十分に把握するとともに、スケジュール管理を徹底し、更には、超過勤務縮減に向けた業務体制の見直し等も十分に考慮しつつ、一方で、業務運営上、無理のない超過勤務縮減の取り組みとなっているかの検証も行いながら、適正な手続き及び超過勤務縮減に取り組んでいくことが必要であると認識している。

当方としても、政策ニーズに合わせた情報の提供、新たな政策の実施に伴う統計業務の実施等により、必要なときには超過勤務を行わざるを得ないと考えており、十分な業務内容の把握、スケジュール管理等を行う中で、超過勤務縮減の取組と一体とな

った業務運営となるよう、引き続き、各課・室長へ周知してまいりたい。

次に3についてであるが、農林水産省における勤務時間終了後の帰宅のための交通手段については、農林水産省タクシー乗車券使用規程において、「深夜に渡る業務のため、退庁時刻が午前0時30分から午前5時までの間になり、公共の交通機関を利用できない場合」はタクシー乗車券を使用できるとしている。

また、これに加え、平成22年4月、「タクシー利用の特例措置」が定められ、①他律的業務又は省内外からの作業依頼により超過勤務を行ったこと、②22時30分以降に退庁すること、③自宅への通勤経路中にある最寄りの鉄道駅までの電車の運行が終了していること、④通勤経路上にある駅からのタクシー乗車であること、⑤タクシー代の立替払いを行うこと、のすべての条件を満たす場合には、24時30分以前の退庁であっても終着駅の手前の途中駅からタクシー乗車を認めることとする等、タクシー乗車券がより一層利用しやすい環境を整備し、現在も継続的に実施しているところである。

今後とも新たな政策への対応等により、深夜まで業務を行わなければならないような場面も考えられるが、超過勤務命令を行うにあたっては、職員の健康管理を十分に考慮することは勿論のこと、各課・室長が、業務の進捗状況を適宜適確に把握し、計画的かつ効率的に業務運営を実施していくよう徹底してまいりたい。

次にⅡについてであるが、業績評価の達成目標は、評価期間中において被評価者が果たすべき役割を明確化・共有化するために目にみえる形にするものである。

評価者は、被評価者個々が果たすべき役割等（達成目標）について、組織目標との整合性等に留意し、評価者と被評価者が認識・理解を共有できるよう、被評価者に対して、組織として評価期間中に取り組むべき行政課題・重要目標（組織目標）を明確にするとともに、期首面談等において、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・助言を行いながら、被評価者の目標を確定することが重要であり、そのことにより、意識の共有化や業務改善にも繋がると考えており、引き続き、各評価者に対して周知してまいりたい。

なお、統計部及び各課・室の組織目標については、職員との十分なコンセンサスを図り設定されるよう対応してまいりたい。

また、制度を適切に運用するためには、評価者の訓練は重要と考えており、総務省人事・恩給局が主催する評価能力研修等へ参加するなど、評価制度や評価結果の活用等についての評価能力の向上に努めているところである。

統計部については、先の人事評価制度本施行時以降に評価者等延べ8名が研修に参加し、また、参加できなかった評価者等へも研修資料を配付するなど評価能力の向上に努めているところであり、さらには、評価前に部課室長会議において、改めて人事評価制度の仕組み及び評価手法等の共通認識を図っているところであるが、引き続き、

研修及び部課室長会議の場等を活用しながら、共通認識のもと評価能力の向上に努めてまいりたい。

次に、被評価者への指導・助言、日常的なコミュニケーションについてであるが、日常の業務運営の中で、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。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。

なお、評価結果の活用については、これまでも各評価者への周知を行ってきたところであるが、今後、更に周知を徹底してまいりたい。

人事評価の実施に当たっては、今後とも、機会ある毎に職員に対して制度の意義や仕組みについて周知を図りながら、評価者と被評価者の共通認識のもと、評価者の能力向上にも努め、適切に対応してまいりたい。

次にⅢの1についてであるが、業務運営に当たっては、日頃から職員とのコミュニケーションを十分図り、課題・問題点等について職員とコンセンサスを得ながら行っていくことが重要であり、効率化に繋がるものと認識している。

今後とも、次の要求事項である職員の健康管理、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止等とも併せ、職員が自由に意見を言える明るく働きやすい良好な勤務環境の確保について積極的に取り組んでまいりたい。

次に2についてであるが、セクシュアル・ハラスメントの防止等については、秘書課通達により、職員がその能率を十分発揮できるような勤務環境を確保することを目的として、セクシュアル・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ュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置が規定されているとともに、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ずるための苦情相談窓口及び相談員を設置しており、セクシュアル・ハラスメントの相談に関しては、人事院規則に定める指針に従い対応することを規定するなど、具体的な対策を職員に明示しているところであり、毎年実施しているセクシュアル・ハラスメント防止週間における職場研修等を通じて職員に対して周知しているところである。

また、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ことにより、その解決と良好な職場環境の確保を図ることを目的として、統計部においても苦情相談窓口及び相談員を設置し、職員から相談員へ相談があれば、主任相談員である私に報告されることになっており、職員から相談が行われた場合は、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、相談員の設置状況については、必要なときに職員がいつでも閲覧できるよう、相談員名及び連絡先を一覧にした苦情相談体制を統計部掲示版に掲載するとともに、ポスターにより職員に周知しているところであり、問題発生時には、是非、相談員の活用をお願いしたい。

さらに、職場での相談がしにくい場合には、外部機関の人事院においても職員からの勤務条件その他の人事管理に関する悩みや苦情について、電話・面談・手紙・電子メールで広く相談に応じているので、こちらも活用していただきたい。

パワー・ハラスメントについては、職員の皆さんの健康管理や公務能率の維持・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おり、昨年、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」を管理監督者を含め職員に周知するなど、パワー・ハラスメントの防止に取り組んでいるところであり、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ことは勿論のこと、職場内においてパワー・ハラスメントが起きていないかどうかを日常的にチェックすることが重要であると認識している。

パワーハラスメントに該当するかどうかは、一概には判断できない場合もあるため、難しい問題ではあるが、セクシュアル・ハラスメントと同様、状況を判断の上、早めに相談窓口及び人事当局に相談をしていただきたい。

次に3についてであるが、職員の健康管理については、今後とも引き続き、一般定期健康診断、人間ドック、長時間超過勤務者に対する臨時の健康診断及び定期健康診断の結果、健康管理医が必要と認めた場合のフォローアップ面談等への職員の確実な受診を促しながら、万全を期してまいりたい。

心の健康づくり対策については、平成22年11月19日に「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」及び「本省における心の健康づくり計画」が秘書課長、厚生課長の連名で発出され、心の健康保持、早期発見・早期治療、円滑な職場復帰と再発防止の三つの状況に応じて、各局庁の長、管理監督者、職員のそれぞれが果たすべき役割を明確にするなど、メンタルヘルス対策を強化・推進することとしたところである。

また、本省においては、この計画に基づき、現在、月100時間を超える超過勤務を行った者に配布しているメンタル関係のチェックシートを、本年1月から2か月連続月80時間を超える超過勤務を行った者にも拡大するなど、その対策を強化することとしている。

なお、診療所健康相談室において、精神科医・臨床心理士によるメンタルヘルス等の相談を毎日行えるとともに、外部医療機関にも委託して相談・診療が行える体制の

整備が図られているところであり、農林水産省共済組合においても、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150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。

さらに、職員のメンタルヘルス対策として、本年度は管理職を対象にしたメンタルヘルス講習会が3回（7月1回、2月2回）、一般職員向けの講習会が2回（7月1回、2月1回）実施されているところであり、管理監督者及び一般職員に一層の理解を深めているところである。

当部における精神的な疾患を持った職員の状況については、各管理職及び実務担当者等から報告を受けており、十分に認識しているところであるが、メンタルヘルス対策をより一層強化するためには、本指針及び計画に基づき、本人、管理監督者、人事担当者、健康管理担当者、主治医及び健康管理医等が連携を十分に図りながら、それぞれの立場、役割に応じて積極的にメンタルヘルス対策に関わることが重要であり、引き続き、適切に対応してまいりたい。

#### ○前畠書記長

ありがとうございました。一通りの回答をいただいたが、私たちの要求の趣旨をさらにご理解いただくために重ねて要請させていただく。

昨年、戸別所得補償制度の本格実施に対応すべく、新規調査の導入や調査規模の拡充などが行われたが、その拡充に見合う定員増がなされず、そしてその新規・拡充の部分の調査設計や取りまとめ作業はそのまま担当班、係に上乘せになっている状況である。

それに加え、資料要求などの国会対応や外部からの照会対応も相当増えていると聞いており、今後、超過勤務が増大するのではと組合員は危惧している。

現在では食と農林漁業の再生推進会議における議論・検討への対応などにより、作業が増加傾向にある。新たな政策に対応した業務の遂行に当たっては、部内、課室、班内でサポートするなど、柔軟な要員の配置等効率的な運営を要請する次第である。

超過勤務縮減に向けた対応については先程の回答の中で、職員とのコンセンサスを図るとの話があったが、まさしくそのことがキーポイントである。管理職と職員の双方で問題点を探り、どうすれば超過勤務が減り、業務が効率的に行えるかなど建設的な意見交換を行うことが重要である。今後も常に工夫をしながら実効ある超過勤務縮減対策に取り組んでいただくようお願いする。

メンタルヘルス対策についてであるが、メンタル者が出ない職場環境が最も望ましいところである。管理職の皆さんは、職員がスキルアップし、最大限に活躍できる職場環境を作ることが役目であると思う。メンタル者が出たらではなくて、出さない対策をお願いする。

最後になるが、超過勤務の状況、各課室の状況、課題、問題については、我々も執

行委員会や、機会あるごとに組合員へのアンケートなどを実施し、より良い職場環境を目指して取り組みを強化していきたいと考えている。場合によってはその都度、当局に対して改善を求めることもあろうかと思うが、その際は対応をお願いしたい。

我々の要求の趣旨については以上である。ご理解いただいたということによろしいか。

#### ○二宮委員長

ありがとうございます。管理課長に理解していただいたということであるので、これについては現状認識と具体的改善に取り組んでいただける方向で対応いただけると我々は理解する。また、交渉の対象とならなかった事項についても、課長の回答の冒頭で要望として承り、人事管理運営の参考とさせていただくと回答いただいたので、前向きに対応いただけると我々は理解した。よろしく申し上げます。

本交渉についてはこれで終わりとするが、職場内でのコミュニケーションの大切さや、風通しの良い職場づくりに向けてのスタンスは、当局も組合も同じであると理解している。特に、コミュニケーションについては、メンタルヘルスへの対応、パワハラ防止、人事評価への対応等様々なところで重要な役割をしていくのではないかと考えておりますし、良い仕事をしていくためにも、管理職、組合員が同じ方向を向くときには同じ方向を向き、また、コミュニケーションを図りながら互いに意見を言うときは言いながら様々な課題に対応していきたいと思う。我々も積極的に対応していくが、引き続き当局のご努力をお願いしたい。

(齋藤課長補佐)

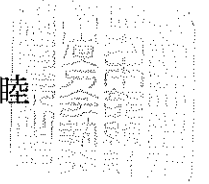
以上を以て交渉を終了とさせていただきます。

(一同)

ありがとうございました。

農林水産省大臣官房統計部  
部長 齊藤 昭 殿

全農林東京地方本部統計本省分会  
執行委員長 二 宮 睦



## 要 求 書

私たち公務員労働者の雇用や賃金、労働条件は、「公務員人件費2割削減」をはじめとする総人件費抑制策に加え、地域主権改革など行財政機構の抜本的な改革が進められている中で大変厳しい状況であり、組合員は不安を募らせています。

このような状況の中、私たちは職場アンケート等を実施し、組合員の総意に基づき、職場における労働条件の課題・問題点等を下記の要求事項として取りまとめました。

貴職におかれては、これら要求の趣旨を十分理解し、その実現に向け最大限の努力をされるよう強く要求します。

### I 超過勤務の縮減等について

1 統計部における厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、実効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。

(1) 各管理者は、事前命令を徹底するとともに、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。

(2) 超過勤務縮減の取り組みについて実効性を高めるため、各課室において管理者と職員との意見交換を十分に行うこと。

2 無届けの超過勤務及び休日出勤の実態について調査・検証し、早急に改善策を講じること。

3 超過勤務を命ずる場合は、必要最小限の人員とするとともに、勤務が深夜に及ぶ場合、帰宅のための交通手段の確保など、勤務条件に万全を期すこと。

4 超過勤務手当については全額支給すること。

### II 人事評価制度について

1 業績評価について、業務に即した的確な目標設定を行うとともに、達成目標の到達点など、被評価者との共有化を十分に図ること。

2 人事評価制度に対する評価者の知識及び技能の状況を検証し、評価者訓練について一層効果的なものとする事。

3 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。

- 4 4原則2要件が具備された人事評価制度を確立するため、評価結果の全面開示及び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よう、官房秘書課へ働きかけること。

### Ⅲ 働きやすい民主的な職場の実現について

- 1 自由に意見を言える働きやすい民主的な職場の確立を図ること。
- 2 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、苦情相談体制の機能化を図ること。
- 3 健康診断の充実など職員の健康管理に万全を期すこと。また、心の健康づくり対策については、新たに策定された「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」に基づき、適切かつ着実な推進を図ること。
- 4 庁舎の空調については、職員の健康管理に配慮し弾力的に運用すること。