

北海道農政事務所交渉（全農林労働組合中央本部）

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成30年2月6日（火）17:30～17:55（25分）

2. 場 所：北海道農政事務所 2F 会議室

3. 出席者：

北海道農政事務所	大坪 正人	所 長
同	仲澤 正	総務管理官
同	廣瀬 昭彦	総務課長
同	稲井 真吾	総務課課長補佐（人事）
同	加藤 一則	総務課管理官
全農林労働組合中央本部	齋藤 教一	執行委員（北海道担当）
全農林労働組合札幌分会	芳賀 郁夫	執行委員長
同	松本 秀明	副執行委員長
同	築城 範和	書記長

4. 議 題：

- ・2017年秋季要求書回答  
（全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

○廣瀬総務課長：

それでは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します。

全農林労働組合中央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」第3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要求書「Ⅱ労働条件の改善について」の「2、6、7、8、10」、「Ⅲ人事評価制度について」とし、これらに一部含まれている管理運営事項、権限外事項等を除いた事項となります。その他の事項につきましては、北海道農政事務所の権限外事項であることや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いたしました。このことを前提として交渉を行います。

○齋藤中央本部執行委員：

大坪所長におかれましては、お忙しいなか、ご対応いただきましてありがとうございます。今回の要求事項につきましては、これまでの未解決事項であったり、労働条件に直結する課題ですので、真摯に受け止めていただき、解決に向けてご尽力をお願いいたします。

要求書の提出に当たっては、次年度の予算概算要求、組織・定員要求に合わせて中央本部が実施した交渉を受けて対応するところですが、要求書の前書きにあり、持続可能な農林水産行政を全国各地で着実に推進していくためには、職員が一丸となって取り組まなければなりません。そのためには、組織再編に伴う設置法案の附帯決議のとおり、必要な予算・定員の確保のほか、人材育成や専門性の継続が必要であり、国民の期待に応えられる農林水産施策を本省・地方が一体となって着実かつ継続的に推進できるよう、労働条件の維持・改善を図り、業務に対するモチベーションの維持・向上が何よりも重要です。

組織再編に係る拠点集約は、農林水産行政を円滑に推進するため、地方組織を将来にわたって維持する最終形の組織見直しであると認識していますが、北海道農政事務所においては多くの欠員を抱え、業務の見直しが具体的に進んでいないなかで、業務内容は高度化し、業務量が増加しており、厳しい条件のもとにあると判断しています。

組合員が安心して働ける職場を構築し、業務に対するモチベーションを維持・向上させるためにも、新たな人員の配置や新規採用者の確保はもとより、地域拠点への新規採用者、若手職員の配置及びフルタイム再任用者を配置することが何よりも必要であることを申し上げますとともに、要求事項について、北海道農政事務所当局として解決できる事項は早急に対応していただき、管理運営事項、権限外事項についても、ご対応をいただけますよう、よろしく申し上げます。

#### ○大坪所長：

只今、齋藤中央本部執行委員から要求書の提出と最近の直面する課題ということでお話をいただきました。要求事項回答の前に一言申し上げます。「農業競争力強化プログラム」に基づく、各施策の着実な推進並びに現場と農政を結ぶ業務や個別執行業務などに組織一体となって取り組んでいるところです。職員の皆さんには北海道農業を益々発展させるとともに、北海道農政事務所が地域の方々から頼りにされる組織となるよう、それぞれの業務にしっかり取り組んでいただいております、心より感謝申し上げます。

それでは、交渉対象事項となったものについて回答させていただきます。

始めに要求書Ⅱの2の「超過勤務の縮減」についてですが、恒常的な長時間に及ぶ超過勤務は、職員の活力が低下し、業務遂行などに支障を来すとともに、心身の健康や生活にも深刻な影響を及ぼす恐れがあります。

超過勤務の縮減は、職員の健康維持、仕事と生活の調和を図る上で、重要な事項と考えており、北海道農政事務所の人事評価の組織目標として、超過勤務の縮減などコスト意識を持った効率的な業務運営に取り組むことを従来から取り進めてきたところです。

また、職員が気兼ねなく退庁できる職場環境づくりに心掛け、毎週水曜と金曜の定時退庁日や毎月第3水曜日の全所統一完全定時退庁日、更には各部署、地域拠点における独自の定時退庁日を設けています。

なお、平成28年度の月一人あたりの超過勤務時間数は平成27年度を下回る結果となり、更に平成29年度12月までの実績においても、前年に比べ減少しています。

いずれにしても、引き続き、職員とのコミュニケーションが十分に図られるよう努め、心身の健康管理やコスト管理の上からも、事務の効率化や円滑かつ適切な業務運営を行いながら、超過勤務縮減対策の実施に努めて参ります。

次に要求書Ⅱの6の「ハラスメントの根絶」についてですが、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止については、秘書課長通達等に基づき、当事務所としてもハラスメントの防止及び排除のための措置を行うとともに、問題が生じた場合の苦情相談体制を整備しているところです。ハラスメントは、個人の人格と尊厳を不当に侵害するだけでなく、職場内秩序を乱し、職場の正常なる業務運営の障害となり、心身の健康や職場環境に悪影響を及ぼす要因にもなり得るもので、その防止対策の充実・強化は重要であると認識しています。

セクシュアル・ハラスメントの防止については、12月の「セクシュアル・ハラスメント防止週間」に併せて、本所、各地域拠点での職場研修の実施やセクハラ・チェックシートによるセルフチェックの取り組みなど、セクハラ防止にかかる意識の徹底、啓発を図っているところです。

パワー・ハラスメントの防止については、「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」を職員に周知し、殊に上司から部下への威圧的な態度、不用意な言動によって、精神的な苦痛を与えたり勤労意欲を減退させることが起きないように、その防止に努めているところです。

ハラスメントを起こさせない職場環境づくりが何よりも重要であることから、引き続き各管理者に対して十分に注意喚起を行っていくとともに、私としても適切に把握していきながら、明るい職場づくりに努めて参ります。

次に要求書Ⅱの7の「育児休業、介護休暇及び年次休暇等の取得」についてですが、年次休暇の取得促進は、職員の健康管理、リフレッシュの面から重要であると認識しております。また、「まふ改革行動計画2017」においても計画的な取得を奨励しており、ゴールデンウィーク、夏季休暇や年末年始等において、年次休暇と組み合わせ長期連続休暇となるよう計画的な取得促進を図るため、各部署において向こう3ヶ月間の計画表を作成するなど、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進しているところです。

育児休業等の取得についてですが、育児、介護の必要が生じている職員が、安心して意欲的に職務に取り組むためには、仕事と育児、介護の両立を尊重する職場風土を形成することが重要であり、取得を希望する職員の担当業務が取得期間中に支障なく遂行されるよう、代替する要員の確保等により職員が取得しやすい職場環境の構築に努めて参ります。

次に、要求書Ⅱの8の「宿舍の確保」についてですが、公務の円滑な運営に資するとともに、職員が安心して公務に取り組むために重要なことと認識しています。

このため、北海道財務局と連絡を密にして、人事異動等に伴う宿舍の必要数の確保や円滑な入居に向けた対応を行っているところであり、各地域拠点においても同様に所在地にある財務事務所等と連絡を密にして対応するよう指導しており、引き続き必要な宿舍の確保等に努めて参ります。

次に、要求書Ⅱの10の「心の健康づくり」についてですが、職員が心身ともに健康で高い志気をもってその能力を十分に発揮し、効率的かつ的確に農林水産政策

を推進していく上でも、心の健康づくりは大変重要であると考えています。

具体的には「北海道農政事務所における心の健康づくり計画」を定め、心の不調の早期発見と早期対応、円滑な職場復帰と再発防止に向けて、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とともに、人事管理と健康管理の担当者が連携すること等、メンタルヘルス対策を推進してきているところです。

今年度においては、心の健康づくりに関する講演会を開催したほか、本省、人事院が主催するメンタルヘルス研修への担当者の参加や、さらに2月に開催する管理者研修においても、外部講師を招き管理監督者に向けた職場のメンタルヘルスを習得させるなど、心の健康づくりを推進する上で必要となる知識やスキルの向上、普及啓発に努めているところです。

なによりも、心の不調については早期発見、早期対応が重要なことから、管理職員に対しては、日頃から職員とのコミュニケーションを十分に図り、しっかりと目配り、気配りをするよう機会を捉えて指導しているところであり、引き続き、職員の心の健康づくりに努めて参ります。

最後に、要求書Ⅲの「人事評価制度」についてですが、各職員の処遇等に大きく影響し関心も高いことは十分承知しています。

被評価者の指導・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組を促す観点から、被評価者とのコミュニケーションを十分に図り、良好な信頼関係のもと、可能な限りきめ細かな指導・助言を行い、十分理解を得られる人事評価となるよう、引き続き、評価者をしっかりと指導して参ります。

また、評価結果の活用方法については、昇任・昇格等に活用される重要事項である旨を今後も引き続き、職員に周知して参ります。

以上で私からの回答とさせていただきます。

○齋藤中央本部執行委員：

ありがとうございます。所長から、ご回答いただいたところですが、あらためて要求事項について何点か申し上げます。

まずは、業務実態の関係ですが、業務見直しにより何がどう変わったのか、どの様に既存業務へ反映されているのか、改善されたのか、状況が変わらないまま、経過していると認識しています。どんな課題・問題点があって、それがどのように改善され、今後どのように業務が見直されていくのか、明らかにした上で適切な業務量の配分と、定員・実員で欠員となっている状況を改善することが必要と考えます。

現在も、大きく欠員が生じているなか、例えば、統計部門は通常業務を抱えながら専門調査員の育成・指導に当たっていますが、その対応が一向に減らず、むしろ増加傾向にあり、担当者の業務量は増えています。この間、慣れるまでの一過性と言われていましたが、定員から大きく欠員し、必要な実員が配置されていないなかでの対応であり、このことは統計部門に限った話しではありません。生産経営産業部や参事官室業務関連では、通常業務のほかに突発的な業務対応が頻発しており、業務見直しが具体的に進められていないなかでの対応であるため、組合員は大変な労力を強いられています。

秋闘の取り組みでは、労働条件職場点検アンケートを実施したところ、業務の課

題や超過勤務に関して、業務見直しが進んでいないことのほかに、欠員や人員配置、管理者の適切な業務マネジメントに対する意見・課題が多く出されています。

管理者の業務マネジメントに関して、超過勤務、諸休暇の取得、女性活躍とワークライフバランス、心の健康づくりについて、触れさせていただきます。北海道農政事務所の場合、大きく抱えている欠員を解消することに尽きますが、どこの部門も複数の業務を抱えなければならない、或いは、本来複数で対応する業務を一人区で対応しなければならない状況から、超勤を前提としなければ、業務の締切りなどに間に合いません。必要な休暇が気兼ねなく取得できる環境づくり、女性が働きやすい職場、家庭と仕事の両立支援、業務遂行に心の余裕が持てる勤務条件など、管理者による適切なマネジメントが何よりも勝ると考えています。職員の業務状況を把握し、次の手立てを適切に指示するとしたマネジメントをお願いします。

また、適切なマネジメントを行うには、管理者と部下のコミュニケーションが十分に図られていることが前提と考えます。超勤縮減等の取り組みについては、組合員から、取組を推進したいのかどうなのか管理者の姿勢が見えないという意見があります。ただ掲示板にありますよ、読んでくださいではなく、取組方針や考え方を管理者がある程度口頭で説明するだけでも、部下とのコミュニケーションは図られるものと思います。

なお、各種ハラスメントについても、その行為を防止するのは日頃のコミュニケーションが図られて、意思疎通ができていれば防止できるものと考えています。

次に、要求事項の順番が前後しますが官用車の運転について、天候のほか旅行行程と目的地までの距離や時間から命令を判断することなど、引き続き各管理者へ安全対策の徹底をお願いします。また、長距離運転が恒常化したなか、今年度においても継続して人事院に対し、運転者への自主運転手当の新設と同乗者への超過勤務手当の支給の制度化を求めてきました。所長におかれましても、要求の趣旨にご理解をいただき、関係機関への働きかけなど、ご対応をお願いします。

私からは最後になりますが、具体的に要求事項は記載していませんが、超勤単価の改善は長年の課題であり、引き続き予算の確保と単価が改善されるよう、関係各所への要請をお願いします。組合員の意見をトータルすると、勤務に対する心の充足感は、なかなか得られない職場環境にあると思っています。加えて、業務の推進に前傾するばかり、本所と拠点、上司と部下の関係が一方的な指示・命令、報告徴収となっているケースが報告されており、必ずしも風通しの良い職場となっていないとする意見もあります。

組合員が将来にわたり安心してこの職場で働くことができ、そして勤務することに少しでも前向きになるためには、いずれの要求事項も解決しなければならない重要な課題です。

本日は要求事項に沿って、様々に説明・意見させていただきました。冒頭に申し上げましたとおり、組合員は持続可能な農林水産行政の推進に向け、厳しい条件のなかにあっても、日々業務に邁進しております。それに応えるためにも、処遇や手当の改善、制度の拡充など、あらためまして、ご尽力されますようお願いいたします。

なお、道内の各分会においても、要求、要請などの申し入れを随時取り組むこと

としております。組合員から貴重な意見を聞く場でもありますので、ご対応いただけますよう、あわせて要請いたします。

○芳賀札幌分会執行委員長：

所長におかれましては、昨年1月に着任されて以降、全道179市町村に出向き首長並びに関係者と意見交換を行うなど、精力的に北海道における農林水産業の実態把握と課題解決に向け、奔走されていることに対して、感謝申し上げます。

今年は、北海道農政事務所という組織に改組されてから15年目の節目となります。我々の立場としても、北海道農政事務所の位置付けが高まるよう努力していきたいと考えていますが、所長におかれましても、引き続き組織内外を問わず、積極的な対応をお願いします。

組織・定員について、今年度も残すところ2ヶ月を切りましたが、次年度予算につきましても成立を待つばかりですし、次年度の組織・定員も確定しており、4月からの業務運営のあり方や人員配置等の作業が本格化してきます。

北海道農政事務所の定員は、この7～8年、定員を大きく下回る実人員での業務運営を余儀なくされています。次年度の定員はそれぞれの業務で重点化されるもの、あるいは拡充されるもの、これに伴ってポストを振り替える等、一定の変化があることは明らかにされています。

課題は、実人員を如何に定員に近づけるか、ということに他なりません。また、業務の重点化や拡充など、変化が伴うセクションでは、業務に携わっている職員の意見を十分に踏まえて、その変化に対応する業務運営を検討されるよう要請しております。

人事評価については、ややもすると昇給、昇格、勤勉手当等、処遇への反映に目が行きがちになりますが、そもそも処遇への反映は結果の活用であって、人事評価の基本は「人材育成と組織の活性化」です。評価者の皆さんは、重々承知のことと思いますが、基本に立ち返った対応を要請します。

人事異動について、我々国家公務員にとって、転勤というものは、昇任のタイミングや様々な事情によって、避けて通られない面もありますが、とりわけ転居を伴う異動については、本人や家族の負担が大きいのも事実です。現在、物流業界における人手不足が社会問題化しており、官民間問わず転居が集中する4月は、引越業者の早期手配と高騰する引越料金への対応が心配されます。

今ひとつ、現状の人事異動発令までのスケジュールで良いのか、他府省の現状等も比較していただき、農水省ルールの見直しも含めて、検討を要請します。

○大坪所長：

本日は、超過勤務縮減対策、ハラスメントの根絶等、多くの課題について職員の皆さんの切実な思いを伺いましたので、このことを真摯に受け止め、今後も引き続き、北海道の農業と食産業の発展や食の安全・安心の確保等の主要政策の推進に向けて、北海道農政事務所として国民の期待に応えられるよう、職員の皆さんとともに更に業務に励んで参ります。

また、引き続き、円滑な業務運営の推進に向け、管理者のマネジメント能力の

向上を図るとともに、今後も明るく風通しの良い職場作りに努めて参りたいと思  
いますので、よろしくお願いします。

○廣瀬総務課長：

それでは、これを以って、本日の交渉を終了させていただきます。

(終 了)

北海道農政事務所  
所長 大坪 正人 殿

全農林労働組合  
中央執行委員長 石原 富雄



## 要 求 書

農林水産省に働く組合員は、農林水産行政を円滑に遂行するために、地震等の災害からの復興・再生はもとより、公務・公共サービスの担い手として、国民の生活を支えていくために日夜自らの職務遂行に邁進しています。

このような中で、農林水産省は、農林水産業の成長産業化と美しく活力ある農山漁村を実現するための2018年度予算概算要求、組織・定員要求を省議決定しました。持続可能な農林水産行政を全国各地で着実に推進していくためには、組織再編に伴う設置法案に係る衆参農林水産委員会の附帯決議を踏まえ、必要な予算・定員の確保や人材育成、専門性の継続の実現を図ることが重要となっています。

また、最終年度となる組織再編に伴う拠点集約の環境整備や事務・事業の推進に必要な予算の確保することが重要です。

一方、日欧EPAの大枠合意、東アジアRCEP交渉の進展など、我が国の農林水産業に大きな影響を与える貿易交渉が具体化し進行していますが、交渉に際しては、各国が共存できる貿易ルールと我が国の農林水産業や地域社会、さらには国民生活に悪影響を及ぼすことのないよう慎重かつ丁寧な議論が必要です。

貴職におかれては、農林水産行政の円滑な推進、公務員の生活と労働条件を維持・改善するため、下記事項の実現に向けて最善を尽くされるよう要求します。

### 記

#### 1 2018年度予算、組織・定員及び組織再編について

- 1 北海道農政事務所として、農林水産行政の円滑な遂行に必要な予算・定員を満額確保すること。特に、増加する定年退職者数に見合う定員を確実に確保すること。
- 2 北海道農政事務所として、組合員の希望どおりのフルタイム再任用を実現するために必要な定員を確保すること。  
特に、地方出先機関における再任用者は、厳しい定員事情を理由に短時間勤務を余儀なくされていることから、フルタイム再任用に必要な定員を確保するため、人事院が提起した「再任用定員の過渡的取扱い」について労働組合との十分な交渉・協議、合意に基づいて進めること。
- 3 北海道農政事務所として、拠点の集約によるフロアプラン等、環境整備については、



分会の意見を十分に尊重し、必要なスペース及び設備、予算等を確保すること。

また、拠点の集約あたっては、組合員の労働条件及び生活環境に影響を与えることから、スケジュールや変更事項等を、丁寧に説明を行うとともに当局の責任において適切に対応すること。

## II 労働条件の改善について

- 1 北海道農政事務所として、「地方組織における業務の見直しについて」の現状を把握し、実効性ある業務見直しを行うこと。なお、業務見直し検討にあたっては、一方的な業務の指示・命令ではなく、上司と部下、部門相互にコミュニケーションを図るとともに業務マネジメントを的確に発揮すること。
- 2 北海道農政事務所として、超過勤務の縮減について、業務マネジメントにより業務量の平準化を図るとともに、必要な超過勤務については事前命令を徹底し、実効性のある縮減対策を講じ超過勤務を縮減すること。
- 3 北海道農政事務所として、官用車の運転については、長距離運転が常態化していることから、自動車の安全運転に資する機能を装備させること。また、官用車出張による同乗者の超過勤務手当の支給対象とするほか、自主運転手当を制度化するよう求めること。
- 4 北海道農政事務所として、組織再編等により人事異動が広域化している実態を踏まえ、長距離通勤者に対し通勤手当が全額支給されるよう、関係機関に制度改正を求めること。
- 5 北海道農政事務所として、旅費について、東京都内における宿泊料金の値上がりの実態を踏まえ、研修旅費を引き上げるよう関係機関に対して要請すること。
- 6 北海道農政事務所として、パワハラ・セクハラなどハラスメントの行為は、組合員の権利や人権、生存権を侵害する犯罪行為であることから、これを根絶し、明るく働きやすい職場の構築すること。  
なお、分会においては「労働条件点検・苦情受付窓口」体制を確立しているほか、日常的に職場点検を通じてハラスメントの根絶に向けた取り組みを行っていることから、分会からハラスメントの案件について申し入れがあった場合は、当局の責任において、直ちに事実確認を行い、解決を図るなど万全を期すこと。
- 7 北海道農政事務所として、育児休業や介護休暇、年次休暇など諸休暇の取得について、必要な人員・予算を確保し、適切な業務マネジメントを図るなど、組合員が取得しやすい職場環境を構築すること。
- 8 北海道農政事務所として、人事異動によって転居が必要となる組合員に対し、異動先の宿舍を確保するとともに入居手続きを早期に行うこと。

- 9 「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」における目標達成に向け、北海道農政事務所として必要な取組を着実に実施すること。
- 10 北海道農政事務所として、心の健康づくりについては、勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むとともに、ストレスチェックや「農林水産省職員の心の健康づくりのための運用方針」等に基づく施策の着実な推進を図ること。

### Ⅲ 人事評価制度について

北海道農政事務所として、人事評価の実施に際しては、被評価者に対し指導・助言を丁寧に行うとともに面談にあたっては、プライバシーに配慮した場所で行うこと。

以 上