

北陸農政局交渉（全農林労働組合石川分会）
議 事 要 旨

1 日 時： 平成30年1月31日（水） 17:30～17:49（19分）

2 場 所： 北陸農政局入札室（7F）

3 出席者：

北陸農政局	今村 泰章	総務管理官
同	丹内 勝浩	総務課課長補佐（人事）
同	篠原 徹雄	総務課管理官
北陸農政局西北陸土地改良調査調査管理事務所	館 謙治	庶務課長
北陸農政局土地改良技術事務所	時岡 英樹	庶務課長
北陸農政局手取川流域農業水利事業所	山本 孝雄	庶務課長

全農林労働組合石川分会

同	小坂 聡	委 員 長
同	亀喜 正	副 委 員 長
同	宮本 聡	副 委 員 長
同	新谷 勝春	副 委 員 長
同	砂長谷 弘樹	書 記 長
同	野々山 博	書 記 次 長
同	大川戸 健篤	会 計 長
同	藤田 武志	執 行 委 員
同	高見 治美	執 行 委 員
同	宮田 恵介	執 行 委 員

4 議 題： 17全農林石川分会要求第1号要求書回答
（全農林労働組合石川分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要：

（篠原管理官）

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ました事項を報告いたします。

全農林労働組合石川分会から提出されました要求事項のうち「新たな労使関係の構築に関する基本方針について」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「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の1の【事前命令の徹底、実効の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】の部分及び2の【超過勤務の縮減を図ること】の部分、3の【セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶する】の部分、4の【年次休暇や夏季休暇が取得しやすい職場環境をつくること。また、諸休暇についても取得しやすい環境整備を図ること】の部分、5及び6の項目、「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」の2の【「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、何でも相談できる職場環境づくりを現場管理者が率先して行うこと】の部分、「Ⅲ 新たな人事評価制度について」の項目を交渉対象とし、その他の事項については、管理運営事項等に該当するため要望事項として承るとの整理をいたしましたので、これを前提としまして交渉を開始します。

（小坂委員長）

まず、私から要求書の趣旨説明をさせていただきます。その後、書記長から今回対象とな

りました要求項目について内容等説明させていただいた後、回答をお願いしたいと思います。では、始めさせていただきたいと思います。誠意ある回答をお願いしたいと思います。

要求書については、2018年1月31日付け17全農林石川分会要求第1号で提出させていただいております。この要求事項ですが、各職場において労働点検を実施した上であがってきた組合員の現場における切実な思いです。大項目、小項目を合わせると8つの要求事項となりますが、そのうち、先般行われました予備交渉で権限外事項、管理運営事項とされた項目については、今回の交渉の対象となっておりませんが、現場で働く組合員の切実な要求であるということをご理解いただきたいと思います。

それでは早速ではありますが、書記長から今回の要求事項を説明します。

(砂長谷書記長)

それでは、各要求書の項目について、権限内事項に係る部分について、順に説明させていただきます。

「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の、「1. 北陸農政局として、事前命令の徹底、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。」及び「2. 超過勤務の縮減を図ること。」については、多くの職場、特に事業所等では、今後、年度末、年度初めに向け、超過勤務が発生することが目に見えています。これまでも超過勤務の実績については、当局においても把握されているかと思いますが、事前命令の徹底は当然のことながら、実効ある超過勤務縮減に向け業務見直し、効率的な業務運営等により目に見える対応をお願いします。

「3. 北陸農政局として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶すること。」については、これまでも職場においてセクシャルハラスメントの根絶は当然のことですが、パワーハラスメントについては、昨年暮れに石川分会で実施した労働条件アンケートにおいて、組合員から一部職場でパワーハラスメントを受けたことがあったとの意見があったところです。職場における環境悪化等、周囲への影響だけでなく、叱責された組合員にとっては、うつ病等に繋がる重大な事項となるため、毅然とした対応で根絶するようお願いいたします。

「4. 北陸農政局として、年次休暇や夏季休暇が取得しやすい職場環境をつくること。また、諸休暇についても取得しやすい環境整備を図ること。」について、現状、育児、介護等、家庭における用事等で休まざるを得ないため、年休、諸休暇等を取得している状況と考えていますが、何より体を休める、自分の時間のための取得は、極めて少ないものと考えているところです。そもそも、業務繁忙により休みたくても休めないとの環境は依然減らない状況にあります。管理職が率先して休むことも必要ですが、各職場における休暇中の業務フォロー等、各職場における細やかな対応をお願いします。

「5. 北陸農政局として、ワークライフバランスの確保や育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備を図ること。」について、ワークライフバランスは国が率先して確保するとともに、育児休業や短時間勤務の相談があれば積極的に対応し、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備をお願いします。

「6. 北陸農政局として、管理職と職員のコミュニケーションを大切にし、明るく働きがいのある民主的な職場を確立すること。」について、職場においては、組合員と管理職の有機的な関係が必要不可欠であり、コミュニケーションを通じて各種業務の進捗のほか、問題、課題等について共有することが重要と考えることから、民主的な職場への体制確立をお願いします。

「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」の「『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、何でも相談できる職場環境づくりを現場管理者が率先して行うこと。」について、労働条件アンケートでも、組合員は、多くのストレスを抱えているとの結果も出され、早期発見・早期治療が重要です。安心して働き続けられる職場に向けた対応をお願いします。

「Ⅲ 新たな人事評価制度について」の「期首・期末面談にあたっては、評価結果が処遇に活用されることを十分認識し、被評価者への指導・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、労働条件アンケートから、適切な面談が行われてい

ないなどの意見があげられています。また、一部の職場からは、依然として人事評価制度に対する評価者の認識不足、説明不足を要因とした問題点が指摘されています。人事評価制度は、昇給を始め昇任や昇格などすべての処遇に影響を与えることから、信頼と納得の確保が重要です。人事評価が適切に行われるには、日常のコミュニケーションが大切であり、今後も適切に運用されるようお願いします。なお、評価結果によっては、丁寧な指導・助言を行うようお願いします。

(今村総務管理官)

それでは、要求事項のうち、交渉対象となった事項につきまして回答いたします。

1の1の「事前命令の徹底、実効の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」と、2の「超過勤務の縮減を図ること」についてですが、

当局の超過勤務縮減対策は、平成24年5月に発出した「局議申し合わせ」及び「総務管理官通知」により、事前命令の徹底、業務効率化及び平準化による退庁しやすい環境整備、上限目安時間の遵守、管理者による職員への健康配慮と実態把握に努めているところであります。

局内においては、完全定時退庁日に局長をはじめとして、幹部職員による庁内の見廻りを実施し、事前登録のない職員の退庁と登録者の早期退庁の呼びかけの取り組みを実施しているところです。

引き続き実効のある超過勤務の縮減が図られるよう、局議等を通じて管理者に対して指導してまいります。

3の「セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶する」についてですが、

セクハラやパワハラは、職員の人格、人権を侵害し、心身に深刻な影響を与えるばかりか、職場の秩序を乱すことから、断じて許すことのできないものと考えています。このことから、当局では各種の業務研修にセクハラ、パワハラの講義を加え、防止に向けた啓発に努めているところです。

セクハラについては、個別相談員を配置して、毎年12月には防止週間を実施し、職員掲示板の活用により、職員への啓発や苦情相談体制の周知を行っています。

また、平成28年12月に人事院規則10-15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）に伴い、「農林水産省における措置について」が秘書課長より通知されています。

日常的に防止の徹底に努め、ハラスメントのない職場づくりを進めてまいります。

4の「年次休暇や夏季休暇が取得しやすい職場環境をつくること。また、諸休暇についても取得しやすい環境整備を図ること」についてですが、

年次休暇を取得しやすい環境整備のため、各課で向こう3ヶ月の予定表を作成するなど、計画的な取得促進を図っているところです。

職員の心身のリフレッシュのためにも、大型連休や夏季休暇を活用した長期休暇の取得を呼びかけています。

引き続き、各種休暇の取得しやすい環境づくりを進めてまいります。

5の「ワークライフバランスの確保や育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備を図ること」についてですが、

育児休業制度は、育児を行う職員の職場と家庭生活との両立が図られるよう支援して、継続的勤務を可能とする制度であります。育児は、女性だけではなく、男性にも積極的な参加が求められており、男性職員の育児休業取得率を政府全体で平成32年度までに13%とすることを目標に掲げています。

このことから管理者を中心とした業務調整や、臨時的任用職員など要員の確保に努め、育児のための制度が取得しやすい環境整備を図ってまいります。

6の「管理者と職員とのコミュニケーションを大切にし、明るく働きがいのある民主的な職場を確立すること」についてですが、

組織で仕事を進めていくうえでは、コミュニケーションが大事であり、そのことによって円滑かつ効率的な業務の遂行がなされるものと考えています。

定期的に関催される局議等の場で局長から各部長等幹部職員に直接指導していただいているところであり、各管理者に強く求めているところでもあります。

管理者と職員とのコミュニケーションが図られる職場づくりに努めてまいります。

Ⅱの「『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、何でも相談できる職場環境づくりを現場管理者が率先して行うこと」についてですが、

メンタルヘルスの予防、相談体制としましてカウンセリングルームを開設し、専門家による相談を受けられるように措置しているほか、管理者等に研修を受けさせるなどしつつ、日頃からの職員の言動・行動に目配りし、少しでも異変を感じた場合には、医療受診につなげるなどの対応を執るよう指導しております。

また、昨年度から創設されたストレスチェックについては、全職員を対象に実施しており、今年度も実施しております。

なお、休職者の復帰にあたっては、「試し出勤」制度を活用し、職場復帰に関する不安を緩和するとともに、職場の管理者、人事担当、厚生担当、健康管理医が連携することにより、円滑な職場復帰ができるよう努めているところです。

最後に、Ⅲの「期首・期末面談にあたっては、評価結果が処遇に活用されることを十分認識し、被評価者への指導・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」についてです。

人事評価の結果は、昇任、昇格、勤勉手当等に反映されることから、評価の客観性と透明性の確保が重要であります。

人事評価は、職員個々の強み・弱みを的確に把握して、能力開発を促進するといった人材育成の仕組みであるとともに、評価の過程におけるコミュニケーション等を通じて業務に対する意識の共有化を図ることも重要な目的となっています。

期首・期末面談の際は、評価者の一方的な説明にとどまらず、被評価者の能力向上や目標達成に向けて的確なアドバイスを行うよう引き続き評価者への指導に努めてまいります。職員との信頼関係の構築に努めることは大変重要なことと認識しています。

以上です。

(小坂委員長)

これから年度末、年度初めを迎える中で1年を通じて超過勤務が多い時期となります。適切な業務運営を図り、より一層の超過勤務の縮減に取り組んで行くということで、一部の者のみに負担がかからないような仕組みを整備していただきますようお願いします。

また、書記長からもあったとおり、労働条件アンケートで意見のあったパワハラや人事評価について今後も分会として対応していくのでよろしくお願いします。

(篠原管理官)

以上をもちまして本日の要求交渉を終了します。

以 上

北陸農政局長
印藤 久喜 殿

全農林労働組合石川分会
委員長 小坂 聡



要 求 書

農林水産省においては、2014年7月に決定された「国の行政機関の機構・定員に関する方針」に基づき、3年目の定員合理化が実施される中で、「農林水産業・地域の活力創造プラン」に基づく農政改革など重要課題が進められていますが、職場は連年に亘る定員削減により超過勤務は慢性化しており極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の中にあつて私たちは、当面する課題を整理し、下記のとおり要求事項を取りまとめました。下記の事項は、組合員にとって切実かつ喫緊の課題です。

貴職におかれては、組合員の生活を維持・改善し国民の期待に応える農林水産行政の円滑な推進を図るため、下記事項の実現に向けて最善を尽くすよう要求します。

記

1 労働諸条件の改善について

1. 北陸農政局として、厳格な勤務時間管理体制を確立し、事前命令の徹底、実効の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. 定員削減により人員が減少する中、農林水産施策への的確に対応するため、北陸農政局として既存業務の抜本的かつ実効ある効率化や非常勤職員の雇用などにより、超過勤務の縮減を図ること。
3. 北陸農政局として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶するとともに、実効ある防止策の徹底及び相談員制度の機能化を図ること。
4. 北陸農政局として、年次休暇や夏季休暇が計画的に取得できるよう啓発を図り、取得しやすい職場環境をつくること。また、諸休暇についても取得しやすい環境整備を図ること。

5. 北陸農政局として、ワークライフバランスの確保や育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
6. 北陸農政局として、管理者と職員とのコミュニケーションを大切にし、明るく働きがいのある民主的な職場を確立すること。

II 福利厚生施策の充実について

「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、北陸農政局におけるメンタルヘルス対策の充実・強化を図り、何でも相談できる職場環境づくりを現場管理者が率先して行うこと。

III 新たな人事評価制度について

期首・期末面談にあたっては、評価結果が処遇に活用されることを十分認識し、被評価者への指導・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。

以 上