

北陸農政局福井県拠点交渉（全農林労働組合福井分会）

議 事 要 旨

1 開催日時： 平成30年2月27日（火） 17:30～17:54（24分）

2 開催場所： 福井地方合同庁舎共用会議室（2階）

3 出席者：

北陸農政局福井県拠点	田中 直幸	地方参事官
同	辻川 鎮宏	総括農政推進官
同	稲垣 祐一	主任農政推進官
北陸農政局九頭竜川下流農業水利事業所	平岩 昌彦	所 長
同	星野 貴男	庶務課長

全農林労働組合福井分会	大塚 春巳	委 員 長
同	北川 佳宏	書 記 長
同	高嶋 政一	財 政 部 長
同	若杉 郁雄	執 行 委 員
同	坂井 純子	執 行 委 員
同	川上 久美子	執 行 委 員
同	大塚 直輝	執 行 委 員

4 議 題： 17全農林福井要求第1号要求書回答  
（全農林労働組合福井分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要：

（稲垣主任農政推進官）

ただいまから、全農林労働組合福井分会17全農林福井要求第1号に基づく交渉を開始します。

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。

全農林労働組合福井分会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2のうち【労務管理者として、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3のうち【超過勤務の縮減を図ること】の部分、4のうち【労務管理者として、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】の部分、5のうち【労務管理者として、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】の部分、6及び7の項目、「II福利厚生施策の充実に

ついて」の2のうち【「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、労務管理者におけるメンタルヘルス対策及び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1及び2のうち【評価結果の活用方法について周知徹底を図ること】の部分交渉対象とし、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。

(大塚委員長)

本日の要求書提出に対し、お忙しい中をご対応いただき、感謝申し上げます。

今回要求している事項は、いずれも切実な要求であり、昨年末に全組合員を対象とした労働条件アンケート調査を実施した結果も踏まえたものである。組合員の労働条件を維持・改善し、農林水産行政の円滑な推進を進めていくためには、当局として解決できる事項は早急に対応頂き、要望事項となるものについては関係機関へ特段の対応をして頂くよう要請する。

それでは、要求事項について、書記長より補足説明させていただきます。

(北川書記長)

Iの労働諸条件の改善についてです。

まず、超過勤務については、職域や部署によって濃淡がありますが、人員が減っているなかで業務量はほとんど変わっておらず、一人あたりの業務量が増加している結果、超過勤務が発生している状況です。組合員のアンケート調査では、超過勤務の要因として、「業務に見合った人員配置となっていない」との声が多く、次いで、「目に見えた業務の見直しが行われず、業務量の軽減となっていない」となっています。また、アンケート調査では、超過勤務の縮減に向けて、「業務に見合った人員の確保」「業務の見直しや効率化」「管理職のマネジメントによる業務の平準化」を求める意見が上がっています。

超過勤務縮減に向けては、業務量に見合った人員の確保が第一の対応だと考えますが、人員が増加していかない状況においては、管理職として、業務の見直しや効率化、業務の平準化を図っていただきたいと思えます。

次に、パワハラについて、上司による業務上の指導だとしても、職員によって受け止め方が違うので、行き過ぎた指導となっていないか、注意して対応する必要があります。一方的な指導とならないよう、職員とよくコミュニケーションを図りながら、円滑な業務運営を図っていただきたいと思えます。

次に、休暇制度について、少ない人員のなかで業務を行っている現状では、なかなか取得しにくい状況となっています。中長期的な業務計画を部署全体で確認し、職員個々の業務状況を把握しながら休暇を促すなど、各種休暇を活用しやすい職場環境を図っていただきたい。

IIの福利厚生施策の充実についてです。

メンタルヘルス対策について、先ほども申しましたが、少ない人員で業務を行っている状況であり、職員にかかる負担も大きくなっています。日常から職員の業務状況や職場での様子を把握し、必要に応じて負担軽減を行うとの対応をお願いしたい。また、何でも相談できるような雰囲気づくりも必要ではないかと考えます。

Ⅲの新たな人事評価制度についてです。

人事評価制度については、その評価結果が処遇に活用されることから、職員の労働条件に

関わる重要な事項であると考えています。そのことから言えば、評価者は制度を十分理解し、職員に指導・助言できるだけスキルが必要ではないかと考えます。人事評価制度は、評価する側とされる側の意思疎通が図られなければ、十分な効果が発揮できないと考えますが、組合員からは、評価者の資質を問う意見も出されています。評価者の訓練を十分に行っていただくとともに、日常からコミュニケーションを図り、面談においては、評価される側が理解・納得できるような丁寧な対応が必要だと考えます。

以上、私からの要求事項の補足とさせていただきます。

(田中地方参事官)

ただいま、承りました要求事項につきましては、当局としましては、適切な対応に努めて参りたいと思います。

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。

Iの2のうち「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」及び3のうち「超過勤務の縮減を図ること」についてですが、

当局の超勤縮減対策は、局の「局議申し合わせ」等を基に、各職場において方針を立てて、事前命令の徹底、業務の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。

また、毎週水曜日と金曜日の定時退庁日には、庁内の見廻りを実施し、事前登録のない職員の退庁と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。

Iの4のうち「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。

なお、セクハラについては、個別相談員を配置し、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も行っているところです。

また、平成28年12月に制定された、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」が秘書課長からも発出されています。

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参ります。

Iの5のうち「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、

年次休暇については、計画的に使用することが重要であると考えており、職員の積極的かつ計画的な取得促進を図っているところです。

特に、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参ります。

Iの6「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、男性にも積極的な育児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。

このことから管理職員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参ります。

Iの7「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ためには、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成されるものと考えています。

管理職会議等の場においても、各所属の管理職員に対して直接指導し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。

今後とも、管理者と職員とコミュニケーションが図れる職場づくりに努めて参ります。

IIの2のうち『「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、労務管理者におけるメンタルヘルス対策及び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、昨年度新たに創設された「ストレスチェック」を全職員（非常勤職員含む）を対象に実施しております。

なお、退職者の復職にあたっては、「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、円滑な職務復帰ができるよう努めているところです。

最後に、IIIの新たな人事評価制度についての、1と2の「評価結果の活用方法について周知徹底を図ること」についてですが、

人事評価の結果は、昇任、昇格、勤勉手当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参ります。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。

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ことから、職員掲示板等により周知していますが、引き続き職員への制度の理解が深まるよう努めて参りたいと考えています。

(大塚委員長)

今ほど、地方参事官から要求事項について回答が示されたところですが、福井分会より現場実態をあらためて訴え要請させて戴く。

(北川書記長)

超過勤務の縮減には、最初に申し上げましたとおり、人員が減少している現状では、業務の見直しや効率化、業務の平準化を一層進めていく必要があります。それには、県拠点や事業所の現場で対応できることもあると思いますが、上局も含めた組織全体での対応が必要だと考えます。

また、人員が減少し、一人一人が業務過重になっている状況では、職員に過度のストレスがかかり、強いては、心身の問題につながってしまいます。そうならないためにも、一人一人の業務の軽減に向けて、繰り返しになりますが、業務の見直しや効率化、業務の平準化が重要であり、引き続き、当局としての対応をお願いしたい。

パワハラについては、組合員のアンケート調査において、過去にパワハラを受けたことがあるとの声も上がっています。近年、管理職のマネジメントの発揮による業務運営を求められていますが、一方的な指示や行き過ぎた指導によって、パワハラに繋がることのないよう、職場で十分なコミュニケーションを図り、円滑な業務運営を行っていただきたい。

(田中地方参事官)

ただいま、職場の実態を踏まえて要望のあった事項について見解を申し上げます。

超過勤務の縮減については、先程も申し上げましたが、各職場において方針を立てて、事前命令の徹底、業務の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。人員が減少していく中で、特定の職員に業務が偏ることがないように、業務の見直しや効率化・平準化を図るよう管理職員会議等の場において、各所属の管理職員に対して指導しているところであります。

パワハラにつきましても先程も申し上げましたが、職員の人権を侵害し、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。

パワハラ防止等については、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」などを活用するとともに、日頃の言動にも注意するよう管理職員に指導して参ります。

(稲垣主任農政推進官)

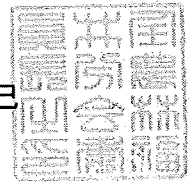
以上をもちまして、本日の要求交渉を終了します。

以 上

総括労務管理担当  
北陸農政局地方参事官（福井県担当）  
田中 直幸 殿

労務管理担当  
北陸農政局九頭竜川下流農業水利事業所  
所長 平岩 昌彦 殿

全農林労働組合福井分会  
委員長 大塚 春 巳



## 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

#### I 労働諸条件の改善について

1. 労務管理者として、超過勤務の縮減に向けて、業務量に見合った人員配置を行うこと。
2. 労務管理者として、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。
3. 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、労務管理者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。

4. 労務管理者として、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。
5. 労務管理者として、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。
6. 労務管理者として、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。
7. 労務管理者として、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

1. 労務管理者として、職員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、職員のニーズを踏まえて充実させること。
2. 「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、労務管理者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

1. 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。
2. 評価者訓練を一層徹底するとともに、評価結果の活用方法について周知徹底を図ること。

以 上