

北陸農政局交渉（全農林労働組合中央本部）
議 事 要 旨

1 日 時： 令和元年8月8日（木） 17：23～17：40（17分）

2 場 所： 北陸農政局入札室（7F）

3 出席者：

北陸農政局	大坂 浩之	総務管理官
同	走出 英樹	総務課長
同	吉良 俊賢	総務課課長補佐（人事）
同	星野 貴男	総務課管理官
同	南 麻里子	総務課サービス・管理係長
全農林労働組合	大滝 重之	中央執行委員
同	小坂 聡	中央執行委員（北陸駐在）

4 議 題： 18全農林要求第9号要求書回答
（全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」）

5 議事概要：

（走出総務課長）

ただいまから、全農林中央本部からの要求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の段階で取り決めました事項を報告いたします。

全農林中央本部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 労働条件の改善について」の

2の【厳格な勤務時間管理体制を確立し、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】の部分、

4の【官用車による出張が長距離化していることから、官用車の機能向上などの安全対策に万全を期すこと】の部分、

5の【セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等を根絶する】及び【風通しのよい職場を構築すること】の部分、

「Ⅱ 福利厚生施設等について」の【メンタルヘルス対策の充実・強化を図る】を除く部分、

「Ⅲ 障がい者雇用について」、「Ⅳ 労使関係について」の事項を交渉対象とし、

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。

（大滝中央執行委員）

私たち、北陸農政局に働く組合員は、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、農政の推進はもとより、自然災害等をはじめとする緊急時対応に使命感と責任をもって、日夜を問わず職務遂行に邁進しているところです。

しかし、職場は連年に亘る定員削減による要員不足、新規採用の抑制に伴う高齢化、それらからくるモチベーションの低下、専門性の継承問題や将来不安など、課題が山積しています。また、業務の見直しがなかなか進まない中、一方で業務内容は年々高度化、複雑化し業務量も増加するなど、労働条件も益々厳しくなっています。

全国各地で持続可能な農林水産行政を着実に推進していくためには、必要な予算・定員の確保、人材育成や専門性の継続の実現を図ることが重要であり、そのためには、今後、退職者が増加する地方組織において、これまでの地方に偏重した定員削減割当を見直すとともに、長年、求めてきた、地方農政局等の業務の継承のため、県域拠点への新規採用者及び若手職員、フルタイム再任用職員を早急かつ確実に配置することを強く求めます。

本日の要求事項については、これまでの未解決事項であったり、労働条件に直結する喫緊の課題であることから、北陸農政局として解決できる事項は早急に対応していただき、また、管理運営事項、権限外事項についても、併せてご尽力いただけるよう、冒頭、お願いします。それでは、要求書に対する回答をいただきたい。

(大坂総務管理官)

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

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「厳格な勤務時間管理体制を確立し、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」についてですが、

当局の超過勤務縮減対策は、本年4月から超過勤務の上限規制が導入されたことから、より一層の勤務時間管理の厳格化と事前命令の徹底について、管内の勤務管理者に対して指導しているところです。また、従来から平成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早期退庁の呼びかけの取組を実施しているところです。

引き続き実効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。

4の「官用車による出張が長距離化していることから、官用車の機能向上などの安全対策に万全を期すこと」についてですが、

官用車の長時間・長距離運転については、当局においては、平成28年1月19日付け「官用車による事故防止・安全運転の徹底のためのルール」の制定について」及び平成31年2月4日付け「官用車による事故防止・安全運転の徹底について」により、原則、複数の職員による計画とする等、具体的に指導しているところであり、引き続き指導・監督に当たるよう管理者に徹底してまいります。

また、官用車による出張を命じる場合は、無理のない運行計画を立てるとともに、職員の体調や健康状態に配慮し、安全運転に万全を期すよう指導しているところです。

さらに、官用車の安全対策については、これまでも車両更新時に、エアバックやアンチロック・ブレーキ・システム、衝突回避支援機能等の安全装置に加え、事故防止や事故時の証拠保全、効率的な運転のため、バックモニターやドライブレコーダー、カーナビ等の装着も行っているところです。

5の「セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等を根絶する」及び「風通しのよい職場を構築すること」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及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハ

ラスメントについては、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。

当局においては、これまでも、各種の研修におけるハラスメントの講義に加え、防止に向けた啓発に努めているところです。

また、個別相談員を配置するとともに、毎年12月にはハラスメント防止週間を実施し、職場研修や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るところです。

日常的にハラスメント防止の徹底に努め、ハラスメントのない職場づくりを進めてまいります。

Ⅱの1の『『農林水産省職員の心の健康づくりのための指針』及び『農林水産省職員の心の健康づくりのための運用方針について』に基づき、北陸農政局における、カウンセリングや『試し出勤』など職場支援対策に万全を期すこと』についてですが、

当局においては、メンタルヘルスの予防、相談体制と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、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、健康管理医に相談するなどの対応をとるよう指導しております。

また、ストレスチェックについては、「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に沿って今年度も実施する予定です。

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。

Ⅲの「障がい者雇用について」ですが、

当局においては、本局において障害者雇用を積極的に進めているところであり、雇用にあたっては、職場において同僚や上司がその障害特性について理解し、共に働く上での配慮が必要とされていることから、労働局と連携しサポーター養成講座等を開催しているところです。また、相談体制を整備するなど、障害のある人が意欲や能力、適性を発揮し、生き生きと活躍できる環境整備を進めてまいります。

最後に、Ⅳの「労使関係について」です。

引き続き、管理職が率先して職員とのコミュニケーションを図り、業務を円滑に行うことができる環境づくりに努めてまいります。

また、北陸農政局における労使交渉については、平成21年7月に労使間で合意した「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」に基づき、予備交渉を効果的かつ効率的に実施するなど、適切に対応してまいります。

以上です。

(大滝中央執行委員)

今ほど、要求事項について回答があったところですが、現場実態を踏まえ小坂より発言させていただく。

(小坂中央執行委員)

要求事項に対する回答を踏まえ、4点について申し上げるので、再度当局見解を求めます。

1点目は、労働条件の改善について、超過勤務の上限措置を踏まえた超過勤務の縮減についてです。

我々が6月に実施した労働条件点検アンケートでは、昨年度の実態であるが上限目安時間の360時間、他律的な業務の上限時間である720時間を超えたとの結果が出ています。日頃から超過勤務の縮減に向けた組織マネジメントを行っていくことが重要であり、管理職及び各職員が超過勤務の状況を常日頃から意識しつつ、実効性の高い超過勤務の縮減に取り組む必要があると考えます。

超過勤務の上限規制に関し、4月以降、具体的にどのような対応をとってきたのか伺います。

さらに、上限時間を超えて超過勤務を命令できる特例業務の指定はどのような状況となっているのか伺います。

2点目は、ハラスメント防止策の徹底についてです。

私たちは、秋季年末及び春季において「労働条件点検期間」を設定し、当局によるセクハラ・パワハラと受け止められる実態を検証し、課題や問題を把握するなど、明るく働きやすい職場の構築に向けて対策を強化してきました。

パワハラは、職員の権利や人権、生存権を侵害する犯罪行為であり、断じて容認することはできません。

北陸農政局管内全ての職場からパワハラをはじめとするハラスメントを根絶するため、管理者に対する更なる指導の徹底と的確な対処を重ねて求めます。

3点目は、障がい者雇用についてです。

先ほど、障がい者の就労を積極的に進め、相談体制の整備などを行っているとの回答が示されました。

障がい者が安心して働き続けることができるよう、職員の理解促進を図る研修等、理解と思いやりの職場環境づくりについて、具体的にどのように対応しているのか伺います。

4点目は、労使関係についてです。

先ほど、管理職が率先して職員とのコミュニケーションを図り、業務を円滑に行うことができる環境づくりに努めて行くとの回答が示されました。

コミュニケーションが不足すると職場の雰囲気が悪くなります。今後も、その都度、職員と意見交換を行うなど、コミュニケーションを図っていくことを求めます。

(大坂総務管理官)

ただいまの発言について、見解を述べます。

1点目の「超過勤務の上限規制を踏まえた対応について」ですが、

4月以降、管理職員に対して、各種会議等で当該措置について周知徹底してきたところです。また、平成31年4月9日付け地方課長通知「超過勤務の上限規制に伴う勤務管理について」を受け、平成31年4月11日付けで総務管理官通知「超過勤務の上限規制に伴う勤務管理について」を管内勤務管理者あてに発出し、業務の必要性・効率化・簡素化を常に意識し、必要に応じて随時見直しを行う、特定の職員の超過勤務時間が著しく多い場合は、部課(所)内で係や課の垣根を越えた支援体制の構築、業務分担の見直しを行う、超過勤務の事前命令を徹底する、などを指示したところです。

次に、「特例業務の指定について」ですが、現時点で、当局において特例業務として指定されたものはありませんが、今後指定が必要な事態が発生した場合は、適切に対応してまいります。

2点目の「ハラスメントの防止等の徹底について」ですが、

繰り返しとなりますが、ハラスメント防止のため、各種研修等を通じて、職員への啓発や管理職への指導を行ってきたところであり、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、適切に対応してまいります。

3点目の「障がい者雇用について」ですが、

当局においては、障害者を雇用する際に、管理職員だけでなく一般職員も含めてそれぞれの障害に関して正しく理解されることが必要との認識の下、平成30年11月及び本年5月に「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」及び「障害者就職面接会サポート講座」を開催したところです。

また、雇用された職員の状況を見ながら、必要に応じて相談等のフォローアップを行っているところです。

今後とも、障害者が能力を発揮し活躍できる職場づくりに努めてまいります。

4点目の「労使関係について」ですが、

引き続き、管理職が率先して職員とコミュニケーションを図るよう指導してまいります。

(大滝中央執行委員)

これまで申し上げたとおり、労働条件に大きな影響を与える多くの事項が具体化される中、組合員は組織の将来や自らの生活への不安を募らせる一方で、それぞれの職場で国民の期待に応えるため、多発する自然災害からの復興・復旧や各種施策の遂行に懸命に対応しています。

要求事項はいずれも私どもの労働条件の維持・改善を求めているものである。引き続き、要求の前進に向けて最大限対応いただくよう求めます。

(大坂総務管理官)

本日は、超過勤務の縮減やハラスメント防止など、多くの課題について職員の切実な声を聞かせていただきました。

当局としても、本日の交渉を踏まえ、職員が今まで以上に安心して働きやすく、明るく風通しの良い職場となるよう、引き続き努力してまいります。

(走出総務課長)

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
森 澤 敏 哉 殿

全農林労働組合
中央執行委員長 柴 山 好 恵



要 求 書

農林水産省に働く組合員は、あらゆる職場で農林水産行政を円滑に遂行するために、多発する自然災害からの復興・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、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。

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 労働条件の改善について

1. 北陸農政局として、業務運営にあたっては、日常的な職員とのコミュニケーションを通じて、管理職が業務の分担状況や進捗状況を把握し、きめ細かな工程管理を行うとともに、業務調整や応援体制の構築を図るなど、円滑な業務遂行に向けて必要な対策を行うこと。また、業務見直しにあたっては、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り行うこと。
2. 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。特に、局内の担当部署及び事業所等においては、特定の者に超過勤務が集中しないよう配慮するとともに、帰宅しやすい環境を整えること。また、超過勤務手当については全額支給すること。
3. 北陸農政局として人事異動にあたっては、組合員の希望を尊重するとともに、理解と納得の上で行うこと。
4. 北陸農政局管内における各拠点の管轄区域が広域化し、官用車による出張が長距離化していることから、官用車の機能向上などの安全対策に万全を期すこと。
また、官用車出張における移動時間が勤務時間外におよぶ場合、同乗者についても超過勤務の対象とするとともに、自主運転手当を制度化するよう関係機関に要請すること。

5. 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等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り、風通しの良い職場を構築すること。

II 福利厚生施策等について

1. 「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」及び「農林水産省職員の心の健康づくりのための運用方針について」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・強化を図るとともに、カウンセリングや「試し出勤」など職場支援対策に万全を期すこと。
2. 「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、北陸農政局として必要な取組を着実に実施すること。

III 障がい者雇用について

関係閣僚会議において決定された「再発防止策及び速やかな法定雇用率の達成等の取組」にあたっては、北陸農政局として雇用される障がい者の立場にたって、職場における環境整備を行うこと。また、職員に対し、障がい者に対する理解を促進するための研修等を実施して職員・障がい者が共に働きやすい職場環境を構築すること。

IV 労使関係について

1. 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。
2. 北陸農政局として、各級段階の交渉においては、2010年4月に整理した「交渉における対象事項、予備交渉の今後の対応について」に基づき、誠意ある対応を行うこと。

以上