

2 1 全農林石川要求第 1 号要求書回答交渉について

- 1 日 時 令和 4 年 5 月 1 7 日 (火) 1 7 : 3 0 ~ 1 7 : 4 5
- 2 場 所 北陸農政局会議室 (7 F)
- 3 出席者 当局 須田総務管理官、山田総務課長、
堀内総務課長補佐 (人事)、坂本管理官
寺井管理官
組合 (石川分会)
上杉委員長、板垣副委員長、三屋副委員長、
堀田会計長、近藤書記次長

○山田総務課長

ただいまから、全農林石川分会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 1 0 8 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 労働条件の改善について」の

1 の【事前の超過勤務命令の徹底、超過勤務を縮減すること】の部分、

2 の【より実効性のある超過勤務縮減策を具体化し着実に実施すること】の部分、

3 の項目

4 の【セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントを職場から根絶を図ること】の部分、

5 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、

6 の項目

7 の【雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。また、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること】の部分、

8 の項目

「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」、

「Ⅲ 人事評価制度について」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。

○上杉委員長発言

本日は、ご多忙の中、このような交渉の場を設けていただき感謝申し上げます。

早速ではありますが、始めていきたいと思えます。

今回、要求させていただく内容は、各職域にて労働条件点検を行った結果を取りまとめさせていただいたものとなります。

職場の実態として一番多くの声があがっているのは、業務量に見合った定員が確保されていないことで、人員が不足することで一部の担当者に業務が集中し、慢性的な超過勤務の発生にもつながる要因と考えています。

この問題について、管理職が実態の把握を十分に行っていただくとともに、業務の平準化や効率化など率先して取り組んでいただけるようお願いいたします。

また、職場において管理職と職員が十分にコミュニケーションを図れる雰囲気づくりとハラスメントの防止に尽力いただき、働きやすい環境づくりをお願いします。

これにより、職員の能力が十分に発揮され、農林水産省が進める各種施策の遂行にも資すると考えておりますので、よろしく申し上げます。

続いて、会計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。誠意ある回答をお願いしたいと思いますので、よろしく申し上げます。

○堀田会計長発言

それでは、私の方から要求事項について説明させていただきます。

まず、Iの労働条件の改善についてですが、1から3については、委員長からも申し上げましたとおり、業務量に見合う人員配置になっておらず、慢性的な超過勤務が発生する状態となっていると考えております。

当局としてはその実態をしっかりと把握したうえで、事前命令は当然のことながら、より実効性のある超過勤務縮減に向けた目に見える対応をお願いします。

4について、昨年行った労働条件点検では、一部職場ではパワハラを受けたことがあったと意見があったところです。ハラスメントは職場の環境悪化のみならず職員の精神的な影響を与える重大な事項と考えており、毅然とした対応で根絶するようお願いいたします。

5について、管理職は単に休暇取得を促すだけでなく、職員が休みたい時に休むことができるよう、休暇中の業務フォローなどの環境整備をお願いします。

6について、育児休業や育児のための短時間勤務の相談があれば積極的に対応いただき、仕事と家庭の両立できる職場環境の構築をお願いします。

7について、雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備、働きやすい職場環境の構築をお願いします。

8について、各種業務を遂行するに当たっては、職場において職員と管理職の有機的な関係性が必要不可欠であり、業務進捗や問題、課題を共有することが重要と考えていることから、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、特にメンタルヘルスは重要な問題と捉えており、職員は多くのストレスを抱えているといった実態もあるなか、その対策については十分な対応をお願いします。

Ⅲ 人事評価制度について、労働条件点検では、適切な面談が行われなかったとの意見があったところです。評価結果が処遇に直接影響することから、そのことを十分に認識いただいたうえで、評価者と被評価者が業務の進め方についてコミュニケーションを図る良い機会でもありますので、十分かつ丁寧な指導助言が行われますよう対応をお願いします。

私からは以上です。

○須田総務管理官

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1、Iの2及びIの3の「超過勤務縮減」についてですが、

超過勤務の縮減については、職員の心身の健康保持、士気の向上、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）、コスト意識をもった効率的な業務運営の観点から重要であると考えています。

当局の超過勤務縮減対策は、平成31年4月に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、令和3年2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。

また、第1及び第3水曜日の完全定時退庁日、その他の水曜日と毎週金曜日に管理職員全員に事前登録の徹底と早期退庁をメールにて促す取組を実施しているところです。

なお、現在中止しています局長他幹部職員による庁内見回りについては、

新型コロナの状況を注視しながら、実施する予定です。

引き続き、超過勤務上限規制の限度時間まで超過勤務を命ずることができるといった誤った認識を持つことなく、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。

次に、Iの4の「セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントを職場から根絶を図ること」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。

次に、Iの5の「年次休暇等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、

休暇の取得は、リフレッシュ効果による心身の健康保持やワークライフバランスの観点から重要であると考えております。

毎月1日以上の子年次休暇取得の促進や大型連休、夏季休暇、年末年始休暇などと組み合わせた計画的取得について、掲示板等で周知することにより、休暇の取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

Iの6の「ワークライフバランスの確保や育児休業等の取得にかかる職場環境の整備を図ること」についてですが、

ワークライフバランスの確保は、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、政府として男性職員の育児に伴う休暇・休業が1か月以上取得できるよう目標に掲げております。

また、本年1月には、不妊治療のための「出生サポート休暇」が新設されました。

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、介護、不妊治療などとの両立が図られるよう環境整備を図ってまいります。

次に、Iの7の「雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。また、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること」についてですが、

障害のある方にいきいきと活躍して頂くことが重要と考えており、面談等を行いながら働きやすい環境の整備に力を入れてまいります。

また、障害のある方が安定して働き続けるためには、職場において上司・同僚がその人の障害特性について理解し、共に働く上での適切な配慮が得られることが重要なポイントとなることから、今後も、引き続き職員の理解の促進が図られるよう、ハローワーク等関係機関の協力も得ながら対応してまいります。

次に、Iの8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職場を確立すること」についてですが、

職場内のコミュニケーションについては、これまでも情報の共有、相談、話し合いのしやすい風通しのよい職場づくりに努めておりますが、引き続き、管理職が率先してコミュニケーションを図り、業務が円滑に行えるような環境づくりに努めてまいります。

IIの「福利厚生施策の充実」についてですが、

職員のメンタルヘルス対策は、心の健康保持、健全な人材育成、円滑な業務運営などの観点から重要であると考えております。

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「人事評価制度」についてですが、

日常的な指導・助言やコミュニケーションについては、人事評価制度に関わらず組織内の意識の共有や業務改善等につながるほか、職場の実情を把握する上で最も基礎的な手段と認識しており、今後とも日常のコミュニケーションを奨励し、十分理解の得られる人事評価となるよう努めてまいります。

また、評価者に対しては、人事評価を行うに当たり求められる姿勢等について、より一層理解が深まるよう、評価者訓練として評価者講座やeラーニング講習を受講させるとともに、評価結果の活用方法については、評価者への講習、研修等において十分周知しているほか、各職員に対しても昇任・昇格等に活用される重要事項である旨、機会を捉えて周知しており、引き続き、評価制度等への理解が深まるよう取り組んでまいります。

以上です。

○上杉委員長発言

項目ごとに誠実な回答をいただき、有難うございます。

今後とも適切な業務運営を図っていただき超過勤務縮減に努めていただくほか、明るく風通しの良い職場環境づくりを目指していただくよう、よろしくをお願いします。

○須田総務管理官

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。

○山田総務課長

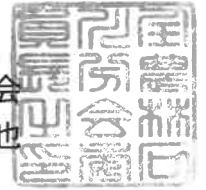
以上をもちまして本日の要求交渉を終了します。

以 上

21 全農林石川要求第1号
2022年5月17日

北陸農政局
石川 善成 殿

全農林労働組合石川分会
委員長 上杉 順也



要 求 書

農林水産省においては、「農林水産業・地域の活力創造プラン」に基づく農林水産業改革のための法律の制定や法改正など新たな農林水産施策が展開されていますが、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、また昨年から続くコロナ禍も相まって極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の下、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。この下記事項は、私たち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. 北陸農政局として、事前の超過勤務命令の徹底、ICT等を活用した職場における厳格な勤務時間管理を実施し、超過勤務を縮減すること。
2. 北陸農政局として、超過勤務の上限規制を完全に遵守するとともに、より実効性のある超過勤務縮減策を具体化し着実に実施すること。
また、超過勤務手当について全額支給すること。
3. 北陸農政局として、超過勤務の上限に関する措置によって、超過勤務の上限いっぱいまで超過勤務を命ずることができるとの誤った認識を持つことのないよう、現場管理者に徹底すること。
4. 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などあらゆるハラスメントを職場から根絶するとともに、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. 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。
6. 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。
7. 障害者雇用について、北陸農政局として、雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。
また、職員に対し、障害者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。
8. 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 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