

農林水産研修所つくば館交渉（全農林労働組合茨城分会）

議事要旨

1. 開催日時：平成30年5月11日(金) 17:20～17:35

2. 場所：農林水産研修所つくば館 第1会議室

3. 出席者

農林水産研修所つくば館	穴井 達也	副所長
	齋藤 忠義	技術研修課長
	熱田 健一	研修調整官

全農林労働組合茨城分会	益子 重則	委員長
	石井 俊毅	副委員長
	竹内 和夫	書記長

4. 議題：要求書の提出について

（全農林労働組合茨城分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要：

○研修課長

これより全農林労働組合茨城分会要求交渉を始めます。

全農林労働組合茨城分会より要求書の提出をお願いします。

○研修課長

本日の交渉に先立ちまして、国家公務員法第108条の5の規程に基づく予備交渉の段階で取り決めた事項については、全農林労働組合茨城分会から提出された要求事項が「新たな労使関係の構築に関する基本方針」第3の1の(3)に定められた条件を満たし、交渉対象とする事項として、Ⅰの労働諸条件の改善について、Ⅱの福利厚生施策の充実について、Ⅲの新たな人事評価制度についての、これらの一部に含まれている管理運営事項等を除いた事項となります。

それでは副所長から回答します。

○副所長：

I の労働諸条件の改善についてですが、

1 の超過勤務の縮減については、水戸ほ場に限らず、職員の健康維持やライフワークバランスをとる上で、また、効率的な業務を実施していく上で重要と考えており、計画的な業務の遂行、効率化のための業務の見直し、管理職による職員の業務実態の把握を行い、時間外の業務指示は原則行わないこと、超過勤務の必要性を判断した上で超勤命令を発することとしているところであり、引き続き超過勤務の縮減に取り組んでいきたいと考えています。

3 のセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止への取り組みについては、職員 1 人 1 人に意識を持っていただく必要があることから、セクハラ等の持つ意味を繰り返し職員に情報提供するとともに、悩みがある場合には、適宜相談員に相談できる相談員制度等を周知していくことにより、これらのハラスメントがなされない環境作りをしていきたいと考えています。

4 の休暇の計画的な取得については、ゴールデンウィーク、夏季、年末年始や通常期の 3 ヶ月ごとに計画表を作成し、職員で共有することにより、計画的な休暇や、連続的な長期休暇を取得できるよう環境作りを行っているところであり、引き続き、取得しやすい環境作りを行っていききたいと考えています。

5 の育児のための休暇や短時間勤務については、当該職員の実情を周りの職員に理解していただくとともに、当該職員の業務をカバーした職員を評価していく等により環境整備を行っていききたいと考えています。

6 の管理職と職員とのコミュニケーションについては、業務を正確に円滑に行うためには不可欠の要素であり、職場内のコミュニケーションを図ることを徹底していききたいと考えています。

II 福利厚生施策の充実についてですが、

メンタルヘルス対策については、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」を受けた「農林水産研修所における心の健康づくり計画」（平成 23 年 4 月 18 日付 大臣官房長通知）に基づき、対応しているところであり、現場管理者が日頃から観察・コミュニケーションを行って職員の状態を把握するとともに、何でも相談できる職場環境作りを行っていききたいと考えています。

III 新たな人事評価制度についてですが、

評価制度の目的は、評価を通じて被評価者の業務遂行能力の向上等を図るものであることから、当該者への指導・助言を可能な限りきめ細かく行うとともに、日頃からコミュニケーションをとっていききたいと考えています。

要求事項に対する回答については、以上です。

○委員長

本日、この場を設けていただいたことに感謝を申し上げます。

回答いただいた内容について改めて申し上げますことはないが、交渉の機会でもあり、水戸ほ場における施設の維持管理について、組合員の負担軽減が図られるよう、業務の環境整備に取り組んでいただき、広く要求内容の進捗を図るためにも、より風通しの良い職場となるよう、現場とのコミュニケーションをとりながら業務を進めていただくよう申し上げさせていただきます。

○研修課長

それでは以上で交渉を終了します。

以上

2018年5月11日

農林水産研修所つくば館  
所長 穴井達也 殿

全農林労働組合茨城分会  
委員長 益子重



## 要 求 書

私たちは連合に結集し、「底上げ・底支え」「格差是正」と「全ての労働者の立場に立った働き方の実現」を推し進め、「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「人的投資の促進」「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現」に向け、2018春季生活闘争を進めています。

一方、農林水産省においては、「農業競争力強化プログラム」を踏まえた「農林水産業・地域の活力創造プラン」等に基づき「強くて豊かな農林水産業」と「美しく活力ある農山漁村」の実現に向けた各種施策を推進していますが、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。

このような状況の中で私たちは、当面する課題を整理し、下記のとおり要求事項をとりまとめました。

貴職におかれては、農林水産行政の円滑な推進と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すよう要求します。

### 記

#### 1 労働諸条件の改善について

1. 農林水産研修所つくば館として、水戸ほ場における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、農林水産研修所つくば館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. 農林水産研修所つくば館として、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. 農林水産研修所つくば館として、水戸ほ場における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. 農林水産研修所つくば館として、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. 農林水産研修所つくば館として、管理者と職員とのコミュニケーションを大切に、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、農林水産研修所つくば館水戸ほ場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

農林水産研修所つくば館における期首・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