

東海農政局三重県拠点交渉（全農林労働組合三重農政分会）

議 事 要 旨

日 時 : 平成29年2月16日(木) 17:20～17:55

会 場 : 東海農政局三重県拠点第2会議室

出席者:

東海農政局三重県拠点	高橋 聡明	地方参事官（三重県担当）
同	赤間 健治	総括農政推進官（総括・管理）
同	川井 隆史	主任農政推進官（管理）

全農林労働組合三重農政分会	北岡 泰司	委員長
同	岩田 浩	副委員長
同	伊藤 輝哉	書記長
同	渥美 雅己	書記次長
同	瀧谷 則明	財政部長
同	栗野 文雄	財政部次長
同	米田 潔	執行委員

議 題 : 2016秋季要求書回答

（全農林労働組合三重農政分会提出 別添「要求書」）

議事概要

○総括農政推進官（総括・管理）

それでは、提出のあった16全農林三重農政分会要求第1号に対して、2月8日に予備交渉で取り決めた事項について交渉を始める。

交渉対象事項について、地方参事官（三重県担当）から、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の「1、2、3の超過勤務縮減の部分、4のセクシャルハラスメント、パワーハラスメントの根絶の部分」、「Ⅱ 新たな人事評価制度について」の「1」について回答する。

今回交渉事項とならなかった事項については、要望事項として接受する。

予備交渉でも話をしたが、発言は交渉対象事項に限っていただくよう改めてお願いします。

それでは、要求書の提出及び趣旨説明をお願いします。

○委員長

本日はお忙しい中、貴重なお時間をいただき感謝申し上げます。

趣旨を説明した後、地方参事官から回答をいただきたい。

今回の要求事項については、昨年末に分会として組合員に対して労働条件についての実

態調査と意見集約を行ったなかで、執行部が検証して取りまとめた事項である。

その調査結果によると、組合員3人のうち1人が仕事に対して何らかのストレスを抱えているという結果が出ている。このような現状は、三重県拠点において毎年定員削減が行われ、人員減少する中で業務の見直しがなかなか行われないことから、効率化が図れず業務に見合った人員になっていないためだと考えている。そのため、チームによっては超過勤務の縮減がなかなか進んでいない。

また、業務の進め方において、本省、局、拠点のラインにおいて業務に対する十分な説明がなく、上意下達の業務運営が行われているとの意見もあった。納得し、やりがいを持って業務を行うためには、職員と管理職のコミュニケーションを図り、職場の中で業務に対する前向きな意見交換ができる職場環境づくりをすることが最も重要であると考えている。地方参事官においては、このような職場実態と職員からの意見を認識し、誠意ある回答をお願いしたい。

#### ○地方参事官（三重県担当）

それでは、各要求事項について回答する。

1点目の「三重県拠点として、管理者と職員とのコミュニケーションを大切にし、明るく風通しの良い職場づくりに努めること。」について

日常的にコミュニケーションを図ることは、職場内の意識の共有や業務改善等につながるほか、セクハラ、パワハラ防止、メンタル対策など、業務を円滑に推進する上で極めて重要と認識している。管理職には、総括専門官会議等を通じて、職員と十分に情報交換等を行い、職場のコミュニケーションを図った業務運営の推進を指示している。各班では、情報共有のためのミーティング等を毎週行うなど、日常的に各職員からの情報を聞き風通しの良い職場環境の確保に努めているところであり、今後も引き続きコミュニケーションを大切にし、明るい職場環境づくりに努めてまいりたい。

2点目の「三重県拠点として、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。」について

超過勤務については、基本的には、不要不急の超過勤務の防止に努め、やむを得ず超過勤務する場合も必要最小限に止めるとともに、各管理職及び個々の職員がコスト意識を持って取り組むことが重要と認識している。

三重県拠点における超過勤務縮減に向けた取り組みとして、①各管理職は職員の健康管理等に注意し、退庁できる環境づくりを行う、②各管理職は長時間、長期間の超過勤務命令及び休日の出勤命令を行わないように努める、③各管理職は超過勤務者が早く終了できるよう指導・監督する、④地方参事官（三重県担当）は三重県拠点の超過勤務目標時間を超えた班の管理職から説明を受け改善指導を行っている。

三重県拠点では、従来から毎月始めの総括専門官会議にあわせて開催する「超過勤務縮減対策検討委員会」を活用して、超過勤務の状況及び発生原因を検証し、各班の業務計画を踏まえ改善策を検討するなど、超過勤務縮減に取り組んでいる。

また、定時退庁日を毎週水・金曜日及び毎月22日、完全定時退庁日を毎月第1、第3水曜日に設定し、定時退庁日及び完全定時退庁日には管理職からメール等により各職員へ定時退庁日であることを周知するとともに、地方参事官（三重県担当）の巡回による退庁呼びかけ等を行い退庁を促している。

いずれにしても、「超過勤務の縮減」は職員の健康維持、士気の向上、また、コスト意識をもって効率的に業務を進める上で極めて重要な事項であるので、今後も業務実態の把握に努めるとともに、職員との十分なコミュニケーションを図るように、管理職に対して指導を徹底し、引き続き超過勤務縮減に努めてまいりたい。

3点目の「三重県拠点として、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

セクハラ防止については、「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置について」（秘書課長通知）により、防止、排除のための措置が明確にされており、本年度においても、セクシャル・ハラスメント防止週間に併せて、職場研修などの取り組みを実施したところである。

また、パワハラ防止については、人事院が作成した「パワーハラスメント防止ハンドブック」及び『『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について（通知）」を職員に周知するとともに、日頃から管理職員に対して言動に注意し十分に問題意識を持って慎重に対応するよう指示している。セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントは、職員の権利や人権を侵害し、心身の健康等に深刻な影響を与えるものであり、引き続き防止に努めてまいりたい。

4点目の「期首・期末面談に当たっては、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。

期首面談においては、評価者と被評価者の間で目標内容を明確にすることや、認識を共有することが重要であり、コミュニケーションを図りながら目標を確定させるよう評価者に指示している。また、期末面談においては評価者は、被評価者とコミュニケーションを図りながら、全体評語の開示のほか、個別の項目、目標ごとに可能な限りきめ細やかな説明を行うとともに、具体的な改善点や期待する行動等について指導・助言を行うこと、話しやすい雰囲気のもとで適切に面談を行うことを、評価者に指示している。評価者と被評価者との日常におけるコミュニケーションは、人事評価制度にかかわらず組織内の意識の共有や業務改善につながるほか、職場の実情を把握する上で重要かつ有効と認識しており、今後も引き続きコミュニケーションを十分に図りながら、信頼関係の構築に努めてまいりたい。

評価者訓練については、内閣人事局主催の講習会や人事院主催の講習会、農林水産研修所主催の管理者研修、評価者全員が対象の評価者向けeラーニングなどを受講させて、評価能力の向上等に努めてまいりたい。

○委員長

回答に感謝する。

回答については、前回の交渉時の回答と同様であり、前回にも対応いただいているところと考えているが、年末の実態調査の結果からみると改善が進んでいないように思われる。超過勤務についても多少は減少しているかもしれないが、チームによっては超過勤務が多いので実効ある改善策が必要と考えており、しっかり対策を進めていただきたい。

○書記長

昨年末に行った組合員への実態調査によると3分の1が職場で「業務に関するストレス」、「長距離通勤によるストレス」、「職場の将来不安によるストレス」、「人間関係のストレス」などを感じている実態がある。一番多かったのが「人間関係のストレス」であり、職場の風通しが悪く暗い職場とならないよう、地方参事官が自らコミュニケーションを図り、何でも意見交換ができる職場にするよう取り組んでいただきたい。分会として「コミュニケーションを大切にし、明るく風通しの良い職場づくりに努めること」という事項を要求書の最初の項目としたことを十分理解していただきたい。

超過勤務については、前回提出した要求と同様であり前回からどのように改善が進んでいるか職員にも情報を共有してほしい。また、今後の改善のために具体的な対策を講じていただきたい。

パワーハラスメントについて、過度の指示はパワーハラスメントの原因ともなると思われるので、職員が納得できる業務運営をお願いしたい。また、日常的にコミュニケーションを図り、業務の進捗状況を管理職が常に把握していただき、その上で業務運営を行っていただきたい。

○地方参事官（三重県担当）

管理職と職員がコミュニケーションを図り、双方が意識を持って話し合うことが重要であり、管理職に対して定期的な打ち合わせ、必要に応じた打ち合わせをしっかりと行うよう指示している。その中で意見交換し職員が納得した上での業務運営が行われていると思っていた。改めて、管理職に班内でコミュニケーションを取るよう指導する。

○委員長

改めて、管理職が職員としっかりとコミュニケーションを取るよう指導していただきたい。

○財政部次長

組合員の3分の1に何らかのストレスがあることは、執行部にも大きな圧力となっている。回答のように対策を取っていただき、この要求事項がお互いコミュニケーションを図る中でなくなっていくことが重要である。風通しの良い職場環境の確保のため、管理職にも回答にあったことを徹底し、コミュニケーションを図り風通しの良い職場環境を作ってもらいたい。

○委員長

発言に対する地方参事官の考えも聞かせていただいた。

明るい職場で前向きな話ができるよう、コミュニケーションを図り、管理職と職員が丸となって農林水産行政を推進していける組織とすることが大切であると考えている。

引き続き、職場環境等の改善を進めていただくようお願いする。また、要望事項となった事項についても誠意を持って対応するようお願いしたい。

○総括農政推進官（総括・管理）

それでは、これをもって交渉を終了する。

東海農政局地方参事官（三重県拠点）  
高橋 聡 明 殿

全農林労働組合三重農政分会  
委員長 北岡 泰 司



## 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、2年目の定員合理化が実施されるとともに、「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」や「総合的なTPP関連政策大綱」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. 三重県拠点として、管理者と職員とのコミュニケーションを大切にし、明るく風通しの良い職場づくりに努めること。
2. 三重県拠点として、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。
3. 定員削減により人員が減少する中、農林水産施策への確に対応するため、三重県拠点として既存業務の抜本的かつ実効ある効率化により、超過勤務の縮減を図ること。
4. 三重県拠点として、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、実効ある防止策を徹底すること。

## Ⅱ 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