

東海農政局交渉（全農林労働組合愛知分会）
議 事 要 旨

1. 日 時：平成30年7月5日（木）18:08～18:36（28分）

2. 会 場：東海農政局第3会議室

3. 出席者：

東海農政局	渡部 博司	総務管理官
同	塚原 尚	総務課長
同	中村 元之	厚生官
同	戸部 亮光	総務課課長補佐（人事）
同	茶谷 伸久	総務課管理官
同	岩田有一朗	総務課管理係長
全農林労働組合愛知分会	鈴木 孝弘	委員長
同	伊藤 豪	副委員長
同	上村 佳伸	副委員長
同	本田 隆浩	書記長
同	松久 真	書記次長

4. 議題：2018春闘要求書回答

（全農林労働組合愛知分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（塚原総務課長）

ただいまから、全農林労働組合愛知分会からの要求に基づく交渉を開始します。交渉を始めるに当たり、出席者を紹介します。

当局側として、渡部総務管理官、中村厚生官、戸部総務課課長補佐（人事）、茶谷総務課管理官、岩田総務課管理係長及び本日司会進行を務めます総務課長の塚原です。

職員団体側として、全農林労働組合愛知分会から鈴木委員長、伊藤副委員長、上村副委員長、本田書記長及び松久書記次長です。

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た事項を報告します。

全農林労働組合愛知分会から提出された要求事項のうち「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、

- ・「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の「1、2の超過勤務縮減の部分、3のセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の根絶の部分、4、5、6」
- ・「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」

- ・「Ⅲ 新たな人事評価制度について」
- ・「Ⅳ その他」

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ことから要望事項として整理しておりますので、これを前提として交渉を行います。

それでは、要求書の提出及び趣旨説明をお願いします。

(鈴木委員長)

本日提出しました要求書は、私たちの生活及び労働条件を守るためにいずれも重要な課題です。当局の誠意ある回答を求めます。

私たちの取組について、数点述べさせていただきます。

私たちは、2018 春闘で連合に結集し活動を進めてきました。

賃金については、各種集計を見ますと5年連続となる賃金引上げの環境は整っていると認識しています。今日、明日と人事院中部事務局長に対する要請行動等に取り組む予定としていますが、労働条件の改善の最たるものが、賃上げと認識しています。人事院勧告期に向けて、私たちの要求実現のための取組を強化していきます。

また、働き方改革をめぐっては国会で議論されていますが、公務においても重要な課題と認識しています。要求事項にも記載していますが、超過勤務の縮減、有給休暇、夏季休暇が取得しやすい環境作りを図っていただきたいと考えます。農林水産省においても「働き方改革」の推進にあたっては、組合員の理解のもと、職場全体での意識改革を醸成するなど、一方的な改革にならないよう求めます。

次に、雇用と年金の接続については、人事院から具体的制度設計について、この夏の勧告にも報告がなされるのではないかといられています。農政局の職場は高齢化しており、この問題はある意味、組合員にとって最大の関心事でもあります。地方段階でも、連合、国公連合に結集して、人事院中部事務局に対して要請行動を実施しています。

定年延長の制度設計は、当事者である労働組合との交渉・協議が大前提であり、職場実態を踏まえ、我々の意見を十分に反映したものとなるよう取り組みます。

これら以外にも、定員と組織のあり方、業務の見直しなど多くの課題があることを申し上げておきます。

要求書の主要な課題について、何点か申し上げます。

労働諸条件の改善にあたり、超過勤務の縮減、パワハラ・セクハラを根絶を求めます。

職場は定員が削減され、業務の見直しが不十分な中で、労働密度は高まっています。私たちのアンケート調査によれば、月30時間を越える超過勤務実施者や年

間の休暇が5日以内という職員もいます。メリハリのついた働き方となるよう要求します。

現在の職場は定員の削減と業務がめまぐるしく変わる中でも、職員は懸命に頑張っています。そんな職場環境の中で、パワハラ、セクハラ、ケガの苦情が毎年分会に出されます。パワハラは絶対に許されません。当局も厳しい態度で各管理者を指導願います。昨年末の交渉の際にも申し上げましたが、「パワハラ、セクハラは犯罪である。」、「そんなつもりではなかった。」では済まされないことを改めて申し上げます。

人事評価制度においても、日頃のコミュニケーションをしっかりと行っていただくよう要求します。

その他では、管轄区域の広域化に伴い、官用車での移動距離が長距離となり、組合員に大きな負担となっています。あらゆる手立てを使って安全対策を図るよう要求します。また、交通安全には、心のゆとり、時間のゆとりが重要です。管理職員が適切に業務運営を行うことや、出張する職員への声かけを行うだけでも大きな違いがあるのではないのでしょうか。当局の対応を求めます。

以上、申し上げ、当局の回答をお願いします。

(渡部総務管理官)

総務管理官の渡部でございます。よろしく申し上げます。

まず最初に、農林水産行政を取り巻く環境が大変厳しい中、職員の皆様におかれましては、地方における農林水産行政を着実に推進するため、日頃から業務の遂行に精励されていることに、この場をお借りして感謝申し上げます。引き続きよろしく申し上げます。

始めに、Iの1、2 超過勤務の縮減についてであります。

超過勤務の縮減について、東海農政局では、

- ・事前の超過勤務命令を心掛け、勤務時間外に業務指示は行わないよう努めること。
- ・一人当たりの年間超過勤務時間が360時間を超えないよう努めること。
- ・職員の勤務の状況等を注意深く把握し、業務の削減・効率化に積極的に取り組むこと。

など具体的な事項を定め、各部署において取り組んでいるところであります。

今後とも、毎月、局議において各部署における取組の実施状況を検証し、より実効性のある超過勤務縮減対策の実施に努めてまいります。

次に、Iの3 セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の根絶についてであります。

セクシュアル・ハラスメントの防止等及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する措置については、秘書課長通知により明確にされ

ており、東海農政局としてもその防止に努めているところであります。

また、パワー・ハラスメントの防止については、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」を職員に対し、東海掲示板により周知するとともに、国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間の際に、パワー・ハラスメントに関するDVD放映を行うことにより、その防止に努めているところであります。

次に、Ⅰの４ 年次休暇等取得しやすい職場環境についてであります。

年次休暇や夏季休暇を計画的に取得することは、心身をリフレッシュし、仕事への活力増進のためにも重要であると考えており、職員掲示板等において、各部署でスケジュール表を活用した計画的な取得や、全職員に原則として月1日以上
の年次休暇取得を促しているほか、

- ・ ゴールデンウィークや夏季休暇、年末年始における1週間以上の連続休暇
- ・ プレミアムフライデーに合わせた時間休暇を含む休暇

など、職員が休暇を取得しやすい環境づくりを推進しているところであり、引き続き、徹底してまいります。

次に、Ⅰの５ 育児休業等が取得しやすい職場環境についてであります。

育児休業の取得等については、「仕事と育児・介護等の両立支援」に関する制度について東海掲示板により周知しています。

今後とも育児休業及び育児のための短時間勤務等が取得しやすい職場環境の整備に取り組んでまいります。

次に、Ⅰの６ 民主的な職場の確立についてであります。

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・パワハラ等の防止、メンタル対策など、業務を円滑に推進する上で重要と認識しています。

日頃から部下職員の言葉によく耳を傾け、その動向に気を配り、明るい職場づくりに努めるよう管理職員に対し指導しており、今後も引き続き、管理職員が率先して職員とコミュニケーションを図り、明るく風通しの良い職場環境づくりに積極的に努めてまいります。

次に、Ⅱの福利厚生施策の充実についてであります。

東海農政局では、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」等に基づき、管理職員の心の健康に対する意識向上のため、定期的にメンタルヘルス研修に参加させるほか、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制を整備し、職場や専門家が連携して対応しているところであり、引き続き関係部署が連携して対応する考えであります。この一環として、平成29年11月から東海農政局診療所内の「心の健

康相談」窓口を月1回から月2回に増設しました。

また、ストレスチェックについては、今年度も「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に沿って実施してまいります。

今後も引き続き、管理職員が率先して部下職員とコミュニケーションをとり、職員の心の健康状態を把握し、風通しの良い何でも相談できる職場環境の構築に努めるよう指導してまいります。

次に、Ⅲの新たな人事評価制度についてであります。

人事評価制度については、昇任・昇格、昇給、勤勉手当への反映など評価結果が処遇に活用されることから、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し、認識を共有して、目標を確定するとともに、期末面談に当たっては、理由を含めて丁寧に説明するよう、引き続き指導してまいります。

日常的な指導・助言やコミュニケーションについては、人事評価制度にかかわらず、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います。

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尽力してまいります。

最後に、Ⅳのその他 官用車運転の安全対策についてであります。

長距離運転については、交通安全に万全を期す観点から、無理のない計画を立てるとともに、職員の体調に配慮し安全な運行となるよう指導しています。

官用車の安全対策については、これまでも、エアバッグ、ABS等の安全装置を搭載した車両を購入しております。

なお、官用車による出張を命じる際は、管理職員から出張者に対して、交通事故等の防止について指導を行うとともに、健康状態、アルコール検査数値、運転免許証の携帯等の確認を実施しております。

また、交通事故・違反を防止するため、管内各機関において、自動車安全運転講習会を毎年開催し、安全運転に対する意識の向上を図るとともに、節目節目に繰り返し注意喚起を行っております。引き続き、交通法規遵守の意識醸成、交通安全対策に万全を期すよう努めてまいります。

回答は、以上となります。

(鈴木委員長)

回答いただいたことに感謝申し上げます。

せっかくの機会ですので、参加者からも意見を申し上げます。

超過勤務について、この間の当局の説明では超過勤務の時間は縮減していると言われますが、特定の箇所に集中しているのではないのでしょうか。事前命令、定時退庁日の徹底が一層図られるよう要求します。

また、超過勤務が減っても、有給休暇の取得が減少することにならないこと、

そして、子育て世代が、各種休暇制度を有効に活用できる職場となるよう求めます。

パワハラでは、研修に一人でも多くの管理職員の皆さんが参加されるよう求めます。

メンタルヘルスでは、メンタル不調で職場を休まなければならない職員が多くいます。業務、人間関係、家庭問題など、理由はいろいろあるのですが、個別の事案に対しては、当局として親身になった対応を求めます。

（伊藤副委員長）

近年メンタル不調が原因で長期に休み、結果的に職場を離れることになった組合員がいます。長期に渡る休みの後には、復帰プログラムなどで対応いただいているところですが、一律に行うのではなく、該当者一人一人の現状に合わせ復帰の道が開けるような対応をお願いします。

また、職場からメンタル不調者を出さないためにも、計画的休暇の取得、超勤の縮減、業務配分の見直しなどとともに、日頃より職員の状況を把握してメンタル不調を発生させない職場環境づくりをお願いします。

（上村副委員長）

副委員長の上村です。安田庁舎で消費・安全チームの食品表示の担当をしています。職場の実態を申し上げ、改めて一層の改善を要求します。

食品表示の業務運営にあっては、管理職員が業務の分担状況や進捗状況を把握し工程管理を行い、円滑な業務運営の取組を行っていることは評価します。前回の交渉において、食品表示業務においては、年々職員が減少する中、それに応じた調査店舗数の減数が行われなかったこと、調査業務が煩雑化していること、昨年同時期と比べて立入検査の件数が増加していることなどから一人当たりの業務量が増加しており、業務調整や応援体制の構築を図るなどの対策を行うよう要望しました。

しかし、本年度も大幅な人員削減が行われ、それに応じた調査店舗数の見直しは行われませんでした。また、新たに「チェックリスト」が導入され、業務量の増加につながっています。このように、職員の減少に応じた、調査店舗数、マニュアル等の十分な業務見直しが進んでいない実態の中、業務運営の対策は難しいと思われませんが、現場に応じた業務調整や応援体制の構築を図るなどの対策を改めて行うよう要望します。

（本田書記長）

要求事項Ⅰの２（超過勤務の縮減）に関連して、

超過勤務時間数の縮減は大切ですが、「既存業務の抜本的かつ実効ある効率化」を分会は訴えるように、ただ「するな」というのではなく、なぜ超過勤務になら

ざるを得ないのかを分析し、職場のマネジメントを要望します。全農林では毎年、全組合員に労働条件点検アンケートを行っています。その中で、業務量と人員配置のアンバランスをあげる声が少なからずあります。

要求事項Ⅰの6（民主的な職場の確立）に関連して、業務以前のこととして、人と人のやりとり、その立場を笠に着て上意下達の運営をすることはやめていただくよう要望します。

また、忬度が過ぎて、末端組合員に指示が来た頃には、そこまで求めていないだろうということになりかねません。やはり、労働条件点検アンケートでは、何年経ってもあの仕打ちは問題であるとなかには実名を挙げて訴える者もあります。されたことは、いつまで経っても忘れないものです。この数年内の例もありますが、組合員から申告があれば全農林として直ちに対応することをあらためて述べておきます。

要求事項Ⅳのその他（官用車運転の安全対策）に関連して、今後、官用車は稼働率のことから削減の一途でしょうが、運転があることに変わりありません。年寄りばかりの職場です。官用車の安全対策をしっかりと願います。

職場要求のほぼ大半を要望事項として整理されていますが、これらのことこそ、組合員から直接、訴えられたことばかりであることを申し添えます。

（松久書記次長）

書記次長の松久です。

超過勤務については、当局としても縮減に向けて部署ごとに目標を立てるなどして努力されていることと思います。その点は理解しておりますが、管理職員が目標の達成のみに関心を払うことがないように願います。

超過勤務は、管理職員が命令して初めて発生するものですが、管理職員が職場の実態を無視して、超過勤務を行わないと業務が完了しない職員がいるにもかかわらず、命令を出さないということが発生しないように、当局でしっかり指導していただくようお願いします。

現在の人事評価制度の下では、管理職員が部署の目標として超過勤務の縮減を挙げれば、その部署の職員も超過勤務の縮減を目標に掲げることもあるかもしれません。そうなった時、果たして実態に合った超過勤務が記録として残るのでしょうか。管理職員が人事評価をすとなれば、そして、部署の管理職員も上司から人事評価を受けるとなれば、人事評価の目標を達成するために超過勤務時間を実態より過小にすることはないでしょうか。

現在そのようなことが起きていないとしても、超過勤務の実態が表に出ない危険が常にあることを当局は理解し、人事評価での超勤縮減の扱いも含め、管理職員への指導をしっかりと行っていただくようお願いします。

各部署において超過勤務をしっかりと管理するには、管理職員と職員とのコミュニケーションが大切です。実態を反映した正確な超過勤務時間を把握するためにも、管理職員の指導を含め当局の適切な対応をお願いします。

(渡部総務管理官)

ただいま、分会からの貴重なご意見・ご要望をいただきました。

超過勤務の縮減については、近年、東海農政局全体で見ますと超過勤務時間は減少傾向にあります。特定の部署・職員における長時間の超過勤務があるといった状況にあります。

このような状況を踏まえ、管理職員に対して、

- ・業務の実態を的確に把握して応援態勢を整え、業務量の平準化のための業務分担を調整し、環境整備を行うこと。

- ・仕事の進め方・達成水準等についてアドバイスを行うなどマネジメント能力を発揮して、効率的な業務運営を行うこと。

について実施するよう指導しており、今後とも、超過勤務の一層の縮減に取り組んでまいります。

なお、年次休暇についても、これまでの取組に加え、「まふ改革行動計画 2017」に基づき、全職員が原則として月 1 日以上 of 年次休暇を取得するよう、局議等において管理職員に対し周知を図るなど休暇の計画的な取得促進についても引き続き取り組んでまいります。

パワー・ハラスメントの防止については、管理職員が日頃から職場の雰囲気に関心を持ち、目配り、気配りを怠らないことが大切なことだと考えており、パワー・ハラスメントが生じないように、今後とも管理職員の意識の向上を図ってまいります。

職員の身体と心の健康の維持・増進や不調な者への対応については、良好な職場づくりにおいて大変重要なことであると認識しております。引き続き、管理職員が率先して職員とのコミュニケーションを図りながら、風通しの良い明るい職場環境づくりに努めてまいります。

官用車の安全対策については、平成 31 年度に導入予定のリース車両選定の際に、衝突被害軽減ブレーキ等の安全装置を搭載した車両を検討する等、安全対策に引き続き努めてまいります。

私からの回答は以上です。

(鈴木委員長)

私たちは、今後も一層具体的な課題の改善に向けて要求してまいりますので、誠意を持って対応をお願いします。

職場が明るく生き生きとして仕事ができる環境を作っていくことは、当局の責

任と認識しています。引き続きの対応を強く求めます。

また、本日の交渉については、私たちもあらゆる機会を通じて組合員に周知していきたいと考えていますが、当局も各管理者に徹底されるよう強く求めます。

(塚原総務課長)

以上をもちまして交渉を終わります。

東海農政局
局長 幸田 淳 殿

全農林労働組合愛知分会
委員長 鈴木 孝 弘



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

I 労働諸条件の改善について

1. 東海農政局として、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、農林水産施策への確に対応するため、東海農政局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. 東海農政局として、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. 東海農政局として、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。

5. 東海農政局として、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. 東海農政局として、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、東海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 新たな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。

IV その他

長距離の運転が多くなっていることから安全対策に万全を期すこと。

以 上