

東海農政局岐阜県拠点交渉（全農林労働組合岐阜分会）
議 事 要 旨

1. 日 時：平成30年8月9日（木）17:30～18:00（30分）

2. 会 場：東海農政局岐阜県拠点中会議室

3. 出席者：

東海農政局岐阜県拠点	皆川 浩貴	地方参事官
同	山本 昭典	総括農政推進官
同	大木 隆男	主任農政推進官

全農林労働組合岐阜分会	大島 剛敏	委員長
同	大橋 幸広	副委員長
同	中邑 克彦	書記長
同	井上 靖之	財政部長
同	萩原 正伸	執行委員

4. 議題：2018春闘要求書回答
（全農林労働組合岐阜分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（山本総括農政推進官）

ただいまから、全農林労働組合岐阜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、皆川地方参事官、大木主任農政推進官及び本日司会進行を務めます総括農政推進官の山本です。

職員団体側として、全農林労働組合岐阜分会から大島委員長、大橋副委員長、中邑書記長、井上財政部長及び萩原執行委員です。

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。

全農林労働組合岐阜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「2の民主的で明るい職場環境の実現の部分、3の超過勤務縮減の部分、4、5」
- ・「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」の「1、2のメンタルヘルス対策の部分」
- ・「Ⅲ 新たな人事評価制度について」の「1、2」

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。

(大島委員長)

岐阜分会委員長の大島です。本日は、お忙しいところ時間を作っていただき感謝申し上げます。

要求事項は、要求書のとおりであります。5月1日現在における業務運営等について、分会で職場点検を行った結果であります。

点検結果では、業務に見合った人員の確保、地方参事官室の業務運営、再任用職員の配置、新たな業務による業務増加等について意見が出されたところです。

要求事項としては、従来からさほど変わりませんが、いずれの事項も双方にとって重要と考えますので、改善に向かうよう対応をよろしくをお願いします。

以上を申し上げ、ご回答をお願いします。

(皆川地方参事官)

地方参事官の皆川でございます。よろしくをお願いします。

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。引き続きよろしくをお願いします。

始めに、Iの2 民主的で明るい職場環境の実現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、職務の能率的な遂行を確保し、公務の円滑な運営に期するためのものであり、極めて重要と認識しているところであります。

管理職員には、総括官会議等の場において、職員に対して情報交換等を行い、特に報告、連絡、相談を徹底する等、職場のコミュニケーションを図るよう指示しているところであります。

職場では、随時開催する朝礼やミーティング等において、管理職員からの一方的な連絡だけではなく、職員から業務の進捗状況や課題等の話を聞き、的確なアドバイスを行う等、今まで以上に風通しの良い、明るい職場環境づくりに引き続き積極的に努めてまいります。

また、常日頃からコミュニケーションを図ることは、職員の心身の健康状態が把握でき、速やかに必要な措置を講ずることができるものと考えています。

次に、Iの3 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は、基本的には、不要不急の超過勤務の防止に努めるとともに、やむを得ず超過勤務を命ずる場合は、業務内容の把握と必要性等を確認し、必要最小限にとどめることが最も重要であり、管理職員をはじめ、個々の職員がコスト増になることを認識し、強い意識を持って取り組むことが重要であると考えているところであります。

超過勤務縮減の実現に向けた取組として、①各管理職員において業務内容を十分把握した上での事前命令の徹底、②業務分担の調整等による平準化及び支援体制の整備、③毎月各管理職員別に超過勤務縮減に向けた具体的な改善策を報告させるなど、各管理職員が具体的に取組む事項を申し合わせてきたところであります。

また、毎月開催の「超過勤務縮減対策検討委員会」を活用し、超過勤務の増加又は増加が予想される事案について、その取組状況及び成果を定期的に検証し、実効性のある超過勤務縮減対策の実施を検討する等、今後の業務運営を行っていくこととしたところであります。

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、業務を効率的に進める上で、極めて重要な事項であると認識していますので、今後も業務実態の把握に努め、管理職員に対して超過勤務を行う職員への勤務管理を徹底するとともに、適切な超過勤務縮減に取り組み、職場環境の改善を図ってまいります。

次に、Iの4 セクシャルハラスメント、パワーハラスメントが発生しない職場環境の実現についてであります。

セクハラ・パワハラは、職員の権利や人権を侵害するとともに職場内秩序を乱し、正常な業務運営への障害、職員の心の健康等に深刻な影響を与えることから、その防止策等を図ることは重要と認識しているところであります。

セクハラの防止等については、「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）によりその防止及び排除のための措置等が明確にされているところであり、セクシュアル・ハラスメント防止週間（12月4日～10日）に併せて、職場研修などの取組を実施し、その防止に努めているところであります。

また、パワハラの防止については、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、特に、上司から部下への不用意な言動等が、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては精神的疾患の要因にもなりかねないことから、管理職員には言動等に注意し、十分問題意識を持って職員に接するよう周知してきたところであります。

セクハラ・パワハラの防止等については、これまでも会議や研修等の場において、管理職員等に対し周知しているところであり、また、相談体制については、セクハラやパワハラに起因する問題が生じた場合に限らず、勤務条件に関する日常的な苦情等の相談に応じ、助言、指導、両当事者間のあっせん等の措置を講じるための体制を整備しており、職員掲示板に掲載し職員に周知しているところであります。

いずれにしても、セクハラ・パワハラについては、起こさないことはもちろん、職場において起きていないかを常に注意し、その防止に努めるとともに、発生した場合には早期の対処等を心がけ、引き続き防止策を徹底し、職員とのコミュニ

ケーションを大切に、相談しやすい職場環境づくりに努めてまいります。

次に、Ⅰの5 年次休暇等が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については、計画的に取得することが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、ゴールデンウィーク、夏季休暇取得時、年末年始の際には、年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう総括官会議等で指示するなど、計画的な利用促進に努めているところであります。

また、管理職員が率先して取得するとともに、積極的な声かけをするなど職員が休暇を取得しやすい環境整備に努めているところであり、引き続き徹底してまいります。

次に、Ⅱ 福利厚生施策の充実のメンタルヘルス対策についてであります。

メンタルヘルス対策については、職場環境を整備することはもちろんのこと、職員の皆さんが心身ともに健康で業務を行うために大変重要なことと認識しているところであり、「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、取り組んでいるところであります。

メンタルヘルス対策の充実・強化については、管理職員のメンタルヘルスへの正確な知識や早期発見、早期対応に係る各種対応方法の習得が重要であると認識していることから、定期的にメンタルヘルス研修等に参加させ、管理職教育に努めているところであります。

管理職員には、常日頃からコミュニケーションを図ることにより、部下が上司に相談しやすい環境や雰囲気づくりをするよう指導しているところであります。

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、全職員を対象に実施してまいります。

いずれにしても、メンタルヘルス対策は、職場の上司・同僚、人事担当者、健康管理担当者及び専門家がそれぞれの立場、役割に応じて積極的にメンタルヘルス対策に関わることが重要であり、今後も引き続き、管理職員が率先して部下との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積極的に取り組んでまいります。

最後に、Ⅲ 新たな人事評価制度についてであります。

被評価者に対する指導・助言を行うに当たっては、被評価者の主体的な能力開発や業務遂行等の取組を促す観点から、個別の項目、目標ごとにコメントするなど可能な限りきめ細やかな指導・助言を丁寧に行うよう総括官会議等を通じて評価者に周知しているところであります。

目標の設定にあたっては、評価者と被評価者の間で目標内容を明確にし、認識を共有することが重要であることから、日頃から評価者が被評価者とコミュニケーションを図り、被評価者が話しやすい雰囲気の下で適切に面談が行われるよう評価者を指導しているところであり、今後も引き続き丁寧に対応してまいります。

評価者訓練については、内閣人事局主催の評価者講座、農林水産省主催の管理者研修における人事評価演習及び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、評価能力の向上及び評価者の目線合わせに努めているところであります。

評価に対する被評価者からの質問及び苦情相談については、実施権者が指定する苦情相談員にいつでも口頭、電話、電子メール等により相談できる体制となっており、苦情の申し出を受けた苦情相談員が職員の意向を確認しながら、必要に応じ評価者に伝達し、改善を促すなど適切に対応するものとされているので、被評価者からの相談があった場合は、誠意を持って丁寧に対応してまいります。

回答は、以上となります。

(大島委員長)

丁寧なご回答をいただき、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。

(大橋副委員長)

副委員長の大橋です。

私からは1点、超過勤務について申し上げます。

今回の職場点検でも意見が出されたところですが、一部の者に業務が集中し負担とならないよう、目配り、気配りをお願いします。

回答もいただいているところですが、改めて事前命令の徹底をお願いします。

(中邑書記長)

書記長の中邑です。

私からも改めて2点お願いさせていただきます。

1点目はメンタル不調についてです。

昨年も若い組合員が退職するという残念なことがあったところですし、メンタルの不調を訴える職員が後を絶たないのも現実です。

まずは、メンタル不調にならないような気配りをお願いします。また、もしもメンタル不調を訴える職員がいた場合は、細心かつ慎重で丁寧な対応をお願いします。

2点目は民主的で明るい職場環境づくりについてです。

職場点検でも見て取れたところですが、昨年秋の点検時よりも春の点検時の方が、コミュニケーションが不足していると意見が出されました。

先ほどのメンタル不調もそうですし、人事評価、業務運営についても重要と考えます。

引き続き、風通しの良い明るい職場環境づくりをお願いします。

(皆川地方参事官)

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。

超過勤務については、業務内容、必要性、緊急性、職員の健康状態等を確認し、必ず事前に命令を行い、不要・不急の超過勤務を命じないように管理職員を指導しているところであり、事前命令を徹底するとともに、日頃から目配り、気配りをするよう引き続き管理職員の指導に努めてまいります。

メンタルヘルス対策については、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、日頃から職員の健康状態を把握することが大変重要なことであると認識しております。今後も引き続き、職員がメンタルの不調にならないよう気配りに努めてまいります。

日頃から職員とのコミュニケーションを十分にとることは、業務を円滑に進めていくために大変重要なことである認識しております。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。

(大島委員長)

回答していただきありがとうございました。

引き続き、民主的な職場の確立及び労働条件の改善を図るため、より一層のご努力をお願いします。

(山本総括農政推進官)

以上をもちまして交渉を終わります。

東海農政局
地方参事官（岐阜県担当）
皆川 浩 貴 殿

全農林労働組合岐阜分会
委員長 大島 剛 敏



要 求 書

分会組合員は、農林水産業の成長産業化と農山漁村の活性化をはじめとする農林水産施策を推進するために自らの職務遂行に邁進しています。

このような中で、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」に基づき農林水産業の成長産業化に向け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人員不足が最大の課題となっており、極めて厳しい労働環境にあります。

私たちは、2018年5月1日現在における業務運営等についての職場点検を行い、岐阜県拠点における課題・問題点を取りまとめました。

点検結果では、①業務に見合った人員の確保、②地方参事官室の業務運営、③再任用職員の配置、④新たな業務による業務増加、などの意見が出されました。

貴職におかれては、民主的な職場の確立及び労働条件の改善をはかるため、下記事項の解決に向けて最善を尽くされるよう強く要求します。

記

I 労働諸条件の改善について

1. 岐阜県拠点の人員が毎年減少するものの業務改善が図られず労働過重となっている部署もあることから、岐阜県拠点として、本省当局が示す既存業務見直しの確実な履行を図ること及び非常勤職員の雇用拡大等により、岐阜県拠点の労働環境を改善すること。
2. 日頃から職員とのコミュニケーションを深めることでの確かなマネージメントに努めるとともに、岐阜県拠点として民主的で明るい職場環境を実現すること。

3. 岐阜県拠点として、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。
4. 岐阜県拠点として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントが発生しない職場環境を実現すること。
5. 岐阜県拠点として、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。

II 福利厚生施策の充実について

1. 岐阜県拠点として、メンタル不調にならない職場環境に努めること。
2. メンタル不調の職員に対しては、細心かつ慎重、丁寧な対応に心がけること。また、メンタル不調による病休者等に対するフォローや早期復帰に向けた支援を図ること。
3. 岐阜県拠点として、共済組合員以外の職員が享受できる福利厚生施策の内容を示すこと。

III 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、被評価者へ評価根拠の説明及び被評価者のモチベーション維持・向上のための指導・助言を丁寧に行うこと。
また、人事評価に対する被評価者からの質問及び苦情相談等に対しては、誠意を持って対応すること。
2. 目標設定にあたっては、被評価者を尊重した対応を徹底すること。
また、日頃から被評価者への指導・助言を丁寧に行うこと。
3. 評価者及び業務内容によって、評価及び評語に格差が生じないようにすること。

IV その他

1. 平成31年以降の県拠点の将来展望を示すこと。
なお、平成31年度の組織・定員に対しては、節目節目で職員説明を十分に行うこと。
2. 官用車を使用した出張の勤務時間外の移動時間について、運転者以外の同乗者も超過勤務手当の支給対象となるよう、制度改正を関係機関に要請すること。
3. 旅費支払システム（SEABIS）の入力事務簡素化に向け、システムの改善を関係機関に要請すること。