

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

1. 日 時：平成31年2月28日(木) 17:20~17:35 (15分)

2. 会 場：東海農政局三重県拠点中会議室

3. 出席者：

東海農政局三重県拠点	藤田 栄二	地方参事官（三重県担当）
同	井上 知郁	総括農政推進官
同	山村 洋	主任農政推進官

全農林労働組合三重農政分会	栗野 文雄	委員長
同	西川 誠	副委員長
同	片岡 健一	書記長
同	中野 宗則	書記次長
同	瀧谷 則明	財政部長
同	佐脇 幸良	執行委員

4. 議 題：2018秋闘要求書回答

（全農林労働組合三重農政分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（井上総括農政推進官）

ただいまから、全農林労働組合三重農政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。

全農林労働組合三重農政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の超過勤務の縮減の部分、3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、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」

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。

（栗野委員長）

本日提出しました要求書は、私たちの生活およ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。

要求書の主要な課題等について、何点か申し上げます。

労働条件の改善に当たり、超過勤務の縮減、パワハラ・セクハラの根絶を求めます。職員の定員が削減され業務の見直しが不十分の中で、職員の労働密度が高まっています。私たちが昨年11月に実施した職場点検アンケート調査によりますと、超過勤務手当の不払いの実態は見受けられませんが、チームよりの偏り、慢性的な超過勤務がある実態は変わっていません。私たちは、メリハリのついた働き方となるよう要求します。

働き方改革をめぐるには、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」の推進に当たっては、組合員の理解のもと、職場全体での意識改革の醸成を求めます。いずれにせよ一方的な改革とならないよう求めます。

現在の職場は、定員の削減と業務が目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は絶対に許されるものではありません。当局も厳しい態度で各管理職員の指導をお願いします。

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。

以上、申し上げ、当局の回答をお願いします。

(地方参事官)

まず、職員の皆様には、日頃から業務の円滑な推進にご尽力をいただいていることに感謝申し上げます。

はじめに、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を命じる場合も必要最小限に止めるとともに、各管理職員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ます。

三重県拠点における超過勤務の縮減に向けた取組については、昨年度6月以降、職員ひとり一人が、自主性を発揮して、計画的・効率的に業務を遂行する結果として超過勤務が減少することを重視し、班ごとに毎月意見交換を行い、超過勤務の目標時間を定め、班内全員で共有しています。

管理職員に対しては、職員の業務の状況を把握し、特定の職員に業務が集中している場合における応援態勢や、業務量の平準化のための業務分担の調整等を行うとともに、業務スケジュールの策定、求められる結果の水準等について適切なアドバイスを行い、過度に期限や達成水準を意識することによる超過勤務が発生することのないよう、職員に対してきめ細やかに配慮して対応するよう指導しています。

また、毎週水・金曜日及び毎月22日を定時退庁日に、毎月第1、第3水曜日、毎月月末の金曜日（プレミアムフライデー）を完全定時退庁日とし、定時退庁日及び完全定時退庁日には管理職員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、庁内放送での呼びかけ、地方参事官（三重県担当）の

巡回による退庁の呼びかけ等を行い、定時退庁を促しています。

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、また、コスト意識をもって効率的に業務を進める上でも極めて重要な取組であるので、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、管理職員に対して指導を徹底し、引き続き超過勤務の縮減に努めてまいります。

次にⅠの3 セクシャルハラスメント、パワーハラスメント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、ハラスメント防止週間に併せて、職場研修などの取組を実施したところであります。

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（通知）」を職員向け掲示板に掲載し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ます。

セクシュアル・ハラスメントやパワー・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、その発生の防止を図ることは極めて重要と認識しており、引き続き防止策を徹底し、相談しやすい職場環境作りに努めてまいります。

次に、Ⅰの4 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、ワークライフバランスを実現し、心身ともにリフレッシュして、仕事への活力の源となるものと考えており、職員が休暇を取得しやすい環境づくりのために取り組んでいます。

また、計画的に休暇を取得することが重要であると考えており、ゴールデンウィーク期間、夏季休暇取得期間、年末年始には年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう、総括専門官会議で指示するなど、計画的な利用促進に努めています。

次に、Ⅰの5 ワークライフバランスの確保や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。

育児及び介護を行う職員が職場と家庭の両立ができるよう職場全体で支援していくことは、大変重要なことと認識しており、これらの制度の利用を希望する職員が、担当業務に支障を来すことなく気兼ねなく取り組めるように、今後とも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整備に努めていきます。

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、パワハラ防止、メンタル対策など、職員の心身の健康を保ち、業務を円滑に推進していく上で極めて重要なものと認識しています。

管理職員に対しては、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、各班では、日常的に各職員から意見を聞き、風通しの良い職場づくり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ます。

次に、II 福利厚生施策の充実についてであります。

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」及び「農林水産省職員の心の健康づくりのための運用方針」に基づき、心の健康づくりのための体制整備、予防対策の強化、早期発見や長期休養している職員の円滑な復帰に向けたフォローの強化、復帰後の再発防止策の実施等の対策を講じており、今年度も本局主催のメンタルヘルス講習会への参加、メンタルヘルスチェックの実施などに取り組んだところであります。

管理職員に対しては、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取得のため、研修や講習会に積極的に参加させ、管理者教育に努めています。

日頃から職員との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、今後とも引き続きメンタルヘルス対策の充実・強化に向けて積極的に取り組んでまいります。

次に、III 新たな人事評価制度についてであります。

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指示しています。

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・助言を行うことや、話しやすい雰囲気のもとで適切に面談を行うことを、総括専門官会議等により評価者に対し指示しているところであります。

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、職場の実態を正確に把握する上で重要かつ有効な取組と認識しており、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るとともに、評価者には、内閣人事局主催の評価者講座、農林水産研修所主催の管理者研修における人事評価演習などを受講させ、引き続き評価能力の向上等に努めてまいります。

(栗野委員長)

丁寧な回答に感謝します。

(井上総括農政推進官)

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（三重県担当）
藤田 栄二 殿

全農林労働組合三重農政分
委員長 栗野 文雄



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、4年目の定員合理化が実施される中で、「農林水産業・地域の活力創造プラン」に基づく農政改革など重要課題が進められていますが、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、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、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. 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、実効ある防止策の徹底及び相談員制度の機能化を図ること。
4. 三重県拠点として、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。

5. 三重県拠点として、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。
6. 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、三重県拠点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。

以 上