

東海農政局交渉（全農林労働組合東海農政局分会）

議 事 要 旨

1 日 時：平成28年5月30日（月）18:10～18:50

2 会 場：東海農政局第1・2会議室

3 出席者：

東海農政局	下司 昌美	総務管理官
同	中島 利夫	総務課長
同	長谷部 勲	厚生官
同	三吉 芳三	総務課課長補佐（人事）
同	水垣 敦司	総務課管理官
同	江崎 洋明	総務課管理係長
全農林労働組合東海農政局分会	神谷 孝	委員長
同	伊藤 豪	副委員長
同	本田 隆浩	書記長
同	内藤 孝秀	財政部長

4 議題：2016春闘要求書回答

（全農林労働組合東海農政局分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要

○中島総務課長

ただいまから、全農林東海農政局分会からの要求に基づく交渉を始める。交渉を始めるに当たり、出席者を紹介する。

当局側として、下司総務管理官、長谷部厚生官、三吉総務課課長補佐（人事）、水垣総務課管理官、江崎総務課管理係長及び本日司会進行を努める総務課長の中島です。

職員団体側として、全農林東海農政局分会から神谷委員長、伊藤副委員長、本田書記長、内藤財政部長。

それでは、本日の交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規定に基づき、5月18日に実施した予備交渉において取り決めた事項を報告する。

全農林東海農政局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の根絶の部分、4、5、6のコミュ

ニケーションの部分」

「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」の「2」

「Ⅲ 人事評価制度について」の「1」

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接受するとして整理した。これらを前提に交渉を進めさせていただく。

予備交渉でもお話したが、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する。

それでは、要求書の提出及び趣旨説明をお願いする。

○神谷委員長

東日本大震災、原発事故から5年が過ぎようとしているが、避難生活を続けている被災者は未だ17万人を超えている。大規模な水害も発生し、さらには4月14日の熊本地震の発生など、自然災害によって国民生活が脅かされるなど国民の不安はつきない。

私たち全農林は連合に結集し、「底上げ・底支え」、「格差是正」を通じ、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向け、継続して賃金の引き上げを求めるとともに、超高齢化・人口減社会を踏まえて、働き方と処遇のあり方の見直しに着手するなど、社会の不条理や格差を許さず、働く者・国民の生活の底上げを図るため、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、2016春季生活闘争を進めている。

一方、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」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TPP関連政策大綱の実現に向けた各種施策を推進しなければならないが、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る。

このような状況の中で当面する課題を整理し今般取りまとめた要求内容は、円滑な業務運営はもとより、安心して働き続けられる職場を確立するためには重要な事項ばかりである。東海農政局当局におかれては誠実な対応を要請する。

1点目は、超過勤務の縮減について、である。

ディーセントワークの実現に向けては、労働時間の短縮、超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進及び育児休業等の取得推進などの取り組みが重要であるが、東海農政局当局においては、人員削減に伴い様々な部署において超過勤務が発生している状況にある。勤務時間管理や事前命令は徹底されているのか、また、超過勤務が一部の者に集中するような偏った超過勤務実態となっていないのか、伺う。その上でそのような実態があるとなれば、管理職としての職員管理に非常に問題があると言わざるを得ない。業務の平準化に努めるよう、当局の責任ある対応を要請する。

2点目は、明るく安心して働くことができる職場の確立について、である。

業務を遂行する上で、業務優先の対応は理解するものの、過度な対応は職場の雰囲気や士気を壊すものであり、ましてやその姿勢がハラスメントにつながっていないのか、懸念されるところである。東海農政局当局においては、節目節目において

啓発を行い、明るく働きやすい職場作りを要請する。

また、職員の健康管理やメンタル対策及びワーク・ライフ・バランスに資するため、年次休暇はもとより、育児休業等の各種休暇が取得しやすい職場環境の整備を併せて要請する。

3点目は、人事評価についてである。

評価制度の適正な運営にあたっては、職場の人間関係、ひいては業務の遂行に大きく影響を与えるところであり、信頼関係なくして評価制度の運営は成り立たない。評価に対する被評価者の理解と納得が重要であることを改めて申し上げる。

以上、要求書の趣旨について申し上げ、東海農政局当局の見解を伺う。

○下司総務管理官

総務管理官の下司でございます。よろしく申し上げます。

まず最初に、昨年10月1日に農林水産省の新体制が発足し、「農林水産業・地域の活力創造プラン」に基づく農林水産行政の円滑な推進について、多くの職員の皆様にご尽力いただいていることに対し、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。

Iの1、2 超過勤務の縮減について、

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るとともに、やむを得ず超過勤務をする場合も必要最小限に止めることが最も重要であると考えているところである。

当局においては、従来から超過勤務縮減に向けた様々な取組を行っているところであり、今年度も平成28年4月27日の部課長会議において、①管理職員は勤務時間外に業務指示を行わないように努める、②定時退庁日における管理職員による定時退庁の巡回指導、③業務の改善・見直しなどによる業務の平準化及び支援体制の整備、④局議で毎月各部（室）毎に超過勤務縮減に向けた具体的な取組の報告を行うなど、管理職員が具体的に取り組む事項を申し合わせるとともに実施しているところである。

平成26年度からの取組として、各部（室）毎に毎月一日以上の完全定時退庁日を定め、原則として超過勤務を行わないこととし、退庁時の施錠は管理職員自らが行うよう努めることとしており、管理職員が先頭に立って、超過勤務の縮減に取り組んでいるところである。

なお、一人あたりの月平均超過勤務時間数については、平成27年度においては組織再編や食品廃棄物の不適正流通事案等により平成26年度より若干増加したものの、過去5年間の動向をみると着実に縮減されている傾向にある。

また、平成28年4月からはフレックスタイム制が私たちの職場にも導入され、より柔軟な勤務形態の下で勤務を行うことができるようになり、効率的な時間配分による超過勤務の縮減が期待できるところである。

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と認識し

ているので、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、引き続き超過勤務縮減に努めてまいりたい。

Iの3 セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの根絶について、セクシュアル・ハラスメントの防止等については、国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間（H27.12.4～10）にあわせて、①職場研修として、苦情相談員及び各課長等がリーフレット「セクシュアル・ハラスメントのない職場にするために」を非常勤職員を含む全職員に配付し、研修を実施するとともに、セクハラ防止週間研修資料（スライド）を全職員にメールで配信し、自習研修を実施、②セクシュアル・ハラスメント対策DVDの放映を平成27年12月4日に東海農政局土地改良技術事務所研修室において実施、③「セクハラに関するチェックシート」による自己チェック、④ポスターの配付、⑤啓発用ビラの職員掲示板への掲載等、⑥苦情相談体制の周知などの取り組みを行ったところである。

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）」を職員掲示板により周知しているほか、セクハラ防止週間に研修資料として各職場へメール配信を行い、職場内での研修により職員の意識啓蒙を図りつつ、その防止に努めているところである。

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ているほか、4月には全職員へメールにより周知しているところである。

なお、平成28年4月27日の部課長会議において、セクハラ及びパワハラの防止について申し合わせを行う中で、特にパワハラの防止については、管理監督者として日頃から言動に注意し、パワハラに十分問題意識を持つとともに、良好な職場環境作りについて徹底を図った。

セクハラ・パワハラは、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重要と認識しており、引き続き防止策の徹底に取り組むなど、適切に対応してまいりたい。

Iの4 年次休暇等取得しやすい職場環境について、年次休暇や夏季休暇については、職員の健康面でのリフレッシュを図るうえでも非常に有効と考えているところであり、管理者から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作りをしているところである。

また、計画的に休暇を使用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、各課等で計画表を作成するなど、計画的な利用促進にも努めているところである。

引き続き諸休暇の取得しやすい職場環境作りに努めてまいりたい。

Iの5 育児休業等が取得しやすい職場環境について、

育児休業の取得等については、平成28年4月27日の部課長会議において申し合わせを行い、「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」に沿って、男性・女性職員の積極的な育児休業等の取得を推進しており、育児休業や育児のための短時間勤務などを含めた「仕事と育児・介護等の両立支援」に関する制度について職員掲示板を利用して周知を行っているところである。

また、仕事と家庭の両立ができる環境整備のため、男女ともに育児・介護等に係る状況や両立支援制度の利用についての意向を任意に記入・提出してもらう「仕事と生活の両立に関する状況確認シート」の活用により、きめ細かく職員の状況を把握しているところである。

今後とも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に取り組んでまいりたい。

Iの6 民主的な職場の確立について、

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・パワハラの防止、メンタル対策など、業務を円滑に推進する上できわめて重要と認識しているところである。

昨年の国家公務員倫理週間に合わせて、局長から管理職員に向けて、職場のコミュニケーションに関して、「部下職員の言葉に耳を傾けるとともに、その動向に気を配りながら、しっかりコミュニケーションをとり、管理職と部下職員双方のコミュニケーションが図られるよう努めて頂くとともに、風通しの良い明るい職場環境の構築に努め」るよう講話を行い、管理職員に対し指導を徹底したところである。

日頃から各職員からの情報を聞くなど、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積極的に努めてまいりたい。

IIの2 メンタルヘルス対策について、

職員の心の健康の維持・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事案であると認識している。

「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ついて」に基づき、東海農政局においても、心の健康づくりのための体制の整備、予防対策の強化、早期発見や職員の円滑な職場復帰に向けたフォローの強化及び復帰後の再発防止対策の実施などの対策を講じているところである。

職員の休職からの職場復帰に際しては、自主的に取り組むリハビリ出勤と、試し出勤の制度を連動させることにより、より円滑な復帰ができるよう努めており、復帰後は、健康管理医によるフォローアップ面談を定期的実施し、再発防止に努めているところである。

メンタルヘルス対策については、管理監督者に対して、研修や講習会等に積極的に参加させ、管理者教育に努めているところである。

特に、昨年11月16日に三重支局、17日に東海農政局にて管理監督者向け及び一般職員向けの「心の健康づくり講演会」を開催し、本省の健康管理医の百瀬医師から講演をしていただいたところである。

また、当局診療所内に「心の健康相談室」を設置し、精神科医師による心の不調を訴える職員及び管理監督者の相談窓口として対応しており、有効に活用していただくよう職員掲示板により周知しているところである。

なお、平成27年度は、7月にメンタルヘルスのセルフ・チェックシートを全職員（非常勤職員を含む）に配布して、心の不健康な状態の早期の発見を促したところであり、今年度も昨年度と同様に研修会等のメンタルヘルス対策を実施していくこととしている。

今後も引き続き、管理職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たい。

Ⅲの1 人事評価制度について、

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指導しているところである。

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・助言を行っており、話しやすい雰囲気のもと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等につながるほか、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積極的に図りながら、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、内閣人事局主催の評価者講座、人事院主催の能力向上研修、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て、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る。

また、評価結果の活用方法については、評価者訓練において十分周知しているほか、各職員に対しても昇任・昇格等に活用される重要事項である旨職員掲示板により周知しているところである。

○神谷委員長

回答に感謝申し上げます。

本日は、要求事項の理解を深めるため、東海農政局分会の四役が本交渉に出席

しているので、それぞれの要求事項に沿って意見を申し上げる。

○伊藤副委員長

私たちはこの春、労働条件の点検を行った。その中で、組合員の4分の1が職場でストレスを感じていると回答している。内訳は業務内容、業務量、超過勤務、対人関係、パワハラなどである。

超過勤務については、業務の平準化など実効ある対策をお願いしたい。

パワハラについては、今までに受けたことがあるとの回答が上がっている。パワハラについてはあってはいけないことである。声なき実態として、見過ごされることのないよう対策をお願いする。ストレスを感じさせない環境が明るい職場を作っていくものと思っている。組合員が長く健康的に働き続けられる職場となるよう引き続き努力をお願いする。

○本田書記長

超過勤務縮減にあたっては部課長会議でその具体的な対策を申し合わせた、とのことであるから、実効あるよう取り組まれない。また、超過勤務をおこなったのであれば「超勤整理簿」を確実に記入する旨の指導を徹底されたい。また、業務量に応じた人員配置を求める声も聞かれるところ。

パワー・ハラスメントについては各種対策が図られているほか、直近の部課長会議でも徹底したとのこと、実効あるよう取り組まれない。「声なき声」をすくい上げる有効な方法はないものか、考えていきたい。

業務の円滑化にはコミュニケーションが大切であり、せめて職場のなかくらい明るく働きがいのある職場にしなければならない。

○下司総務管理官

ただ今、発言いただいたなかで、管理運営事項や権限外事項等については回答できないので、ご承知おき願いたい。

超過勤務の縮減について、管理職員が職員に対し超過勤務を命ずる場合は、業務の内容を十分把握し、当日中に処理しなければならない案件がどうか、業務の支援が必要かどうか等をその都度判断し、職員の健康状態にも十分注意して命じているところである。必要な超過勤務は命じざるを得ないが、その場合は事前命令を徹底し、管理職員が把握していない超過勤務が絶対ないようにすることが重要と考えている。

いずれにせよ超過勤務の縮減については、業務実態の把握に努め、職員との十分なコミュニケーションを図り、業務の平準化、事前命令の徹底などの取組を推進するよう、引き続き管理職員の指導に努めてまいりたい。

パワー・ハラスメントの防止について、パワー・ハラスメントが職員及び職場に及ぼす影響は重大であり、職員の権利や人権を侵害し、心身の健康等に深刻な

影響を与えるとともに、職場内秩序を乱し、士気の低下や、組織の正常な業務運営の障害になるものと認識しているところである。

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、気配りを怠らないことが大切なことだと考えており、昨年の国家公務員倫理週間においても、局長から管理職員に向けて、「自身が加害者となるリスクを常に意識していただきつつ、部下の能力を最大限引き出すような指導・教育をしていただきたい」、「職員への言動に注意するとともに、職員間の言動にも留意していただきたい」と講話を行い、管理職員に対し指導を徹底したところであり、パワー・ハラスメントが生じないよう、今後とも引き続き、管理職員の意識の向上を図って参りたい。

また、パワー・ハラスメントを受けていると感じた時は、一人で悩んだり、我慢したりすることなく、早めに苦情相談の窓口へ申し出て頂くことが重要だと考えており、今後とも苦情相談体制の周知徹底を図って参りたい。

なお、各職場において、同僚等がパワー・ハラスメントを受けているのではないかとされる事案があった場合には、積極的に相談窓口等への相談を勧めていただきたいと考えている。

働きやすい職場環境の整備について、業務を円滑に進めていくためには、同じ職場で働く者同士、職員一人ひとりがお互いを尊重し、日頃から管理職と部下職員双方のコミュニケーションを十分にとることが大切なことと考えている。

セクハラ・パワハラ防止、メンタルヘルス対策など、共通して言えることは、職場におけるコミュニケーションが非常に有効かつ重要であることから、今後も引き続き、管理職が率先して職員と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参りたい。

○神谷委員長

回答に感謝申し上げます。

3月16日に中央で行われた第4回労使間意見交換会における当局見解を、分会は周知してきたところである。平成28年度も既に2か月が経過し、4月以降の業務運営について、その当局見解が職場において実施されているのか、これから点検していくこととする。その結果、必要に応じて、改善を申し入れるが、丁寧な対応を強く要求する。

○中島総務課長

以上をもちまして交渉を終わります。

東海農政局
局長 田 辺 義 貴 殿

全農林労働組合東海農政局分会
委員長 神 谷 孝



要 求 書

私たちは連合に結集し、「底上げ・底支え」「格差是正」を通じ、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向け、継続して賃金の引き上げを求めるとともに、超高齢化・人口減少社会を踏まえて、働き方と処遇のあり方の見直しに着手するなど、社会の不条理や格差の拡大を許さず、働く者・国民の生活の底上げを図るため、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、2016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TPP関連政策大綱の実現に向けた各種施策を推進しなければなりません。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。

業務量に応じた定員の配置を行うこと。また、管理者は職場全体を見通し、職場のマネージメントに努めること。

3. 東海農政局として、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。
管理者に対し、研修等によりそれらの知識を付与すること。
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。
また、管理者について、その資質や職員への態度等に問題がないかをチェックし、その指導等に取り組むこと。

II 福利厚生施策の充実について

1. 東海農政局として、職員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、職員のニーズを踏まえて充実させること。
2. 「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ついて」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

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