

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：令和2年2月19日（水）17:45～18:00 （15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	酒井 泰輔	主任農政推進官

全農林労働組合岐阜分会	水野 芳夫	委員長
同	栃川 浩	副委員長
同	中邑 克彦	書記長
同	萩原 正伸	執行委員
同	野口 靖洋	執行委員

4. 議題：2019 秋闘要求書回答

（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）

ただ今から、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、酒井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水野委員長、栃川副委員長、中邑書記長及び萩原、野口の執行委員です。

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、6」
- ・「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 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。

(水野委員長)

本日は、お忙しい中、交渉に応諾いただきましてありがとうございます。

先頃、2020年度の予算、組織、定員の説明があったところですが、総人件費抑制政策の下、国の行政組織の縮小化は続いています。定員の削減は労働条件の低下に直結するものと考えています。今回の要求事項は、先ほどご確認いただいたとおりですが、組合員は健康でかつ、意欲を持って努めることのできる職場の確立、維持を望んでいます。職場環境の向上に向け、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資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り組む事項を申し合わせてきたところであり

ます。

また、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。

セクハラ等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、国家公務員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、パワハラ等の防止については、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」を職員に対し職員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・パワハラ等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して、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、Ⅰの6 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。

ワークライフバランスの推進については、「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」に基づき、超過勤務の縮減や業務の効率化などを積極的に進めているところであります。

また、育児休業等の取得等については同取組計画に沿って、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ります。

いずれにしても、ワークライフバランスを推進し、育児及び介護を行う職員が職場と家庭の両立を図れるよう支援していくことは、公務運営上、重要なことと認識しているところであり、これらの制度を利用する必要がある職員が安心して意欲的に担当業務に取り組めるよう職場環境整備に努めてまいります。

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、「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に基づき、ストレスチェックを全職員対象に令和元年11月に実施したところであり、ストレスチェックの結果については、実施要領に即して対応してまいります。

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 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。

目標の設定に当たっては、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。

(水野委員長)

丁寧なご回答を頂き、ありがとうございました。

職場の環境については、管理職が先導して形成していくものと思っています。

管理職同士の横のつながりもしっかり取っていただき、明るい職場になるようお願いいたします。

(皆川地方参事官)

働きやすい職場環境を構築することは、業務を円滑に進めていくために大変重要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。

(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 水野 芳 夫



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、政府は農林水産省の2020年度予算要求、組織・定員要求を決定しました。

持続可能な農林水産施策を全国各地で着実に推進していくためには、組織再編に伴う設置法案に係る衆参農林水産委員会における附帯決議を踏まえ、必要な予算・定員の確保や人材育成、専門性の継続の実現を図ることが重要となっています。

私たちは、2019年11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、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配置、②組織の将来展望への不安、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維持・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、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を実施すること。
4. 岐阜県拠点で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しやすい職場環境をつくること。
6. 岐阜県拠点として、ワークライフバランスの確保や育児休業及び育児介護のための短時間勤務等が取得しやすい職場環境を構築すること。

II 福利厚生施策の充実について

1. 岐阜県拠点として、メンタルの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 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. 令和2年以降の県拠点の将来展望を早期に示すこと。
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。