

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29年7月6日（木）18:06～18:46

2 会 場：東海農政局第3会議室

3 出席者：

東海農政局	中島 利夫	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	中道 正信	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	神谷 孝	委員長
同	鈴木 孝弘	副委員長
同	伊藤 豪	副委員長
同	本田 隆浩	書記長
同	上村 佳伸	書記次長
同	松久 真	書記次長

4 議題：2017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始めます。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、中島総務管理官、中村厚生官、戸部総務課課長補佐（人事）、中道総務課管理官、岩田総務課管理係長及び本日司会進行を努める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神谷委員長、鈴木副委員長、伊藤副委員長、本田書記長、上村書記次長、松久書記次長です。

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、6月22日に実施した予備交渉において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」の「2」

「Ⅲ 人事評価制度について」の「1」

「別添」の「1①の官用車の安全対策の部分」

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としました。これらを前提に交渉を行います。

予備交渉でもお話ししましたが、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します。

それでは、要求書の提出及び趣旨説明をお願いします。

○神谷委員長

今ほど提出しました要求書は、2017春季生活闘争における全農林の統一的な要求事項であります。

本日の要求書提出にあたり、主要な課題について何点か申し上げます。

東日本大震災、福島原発事故から7年を迎えようとしていますが、いまだに10万人を超える被災者が避難生活を続けています。また、昨年4月には熊本地震も発生し、現在も4万人を超える人々が非難生活を送っています。

農林水産行政に携わる労働者として被災者、被災地に寄り添いながら当該地域農業の早期復旧・復興・再生に全力を尽くさなければなりません。

私たち全農林は連合に結集し、「底上げ・底支え」「格差是正」を通じた「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「ディーセントワークの実現」をめざすとともに、全ての働く者の処遇改善と国民生活の底上げを図るため、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて2017春季生活闘争を進めています。

政府は、「働き方改革」の実行計画を年度内に策定するとしています。

公務・公共サービス部門においても、働き方改革を推進するため、超過勤務の上限規制の導入や賃金・一時金などだけでなく処遇全般を対象とした「同一労働同一賃金原則」に基づいた非常勤職員等の処遇改善、定年延長の実現による高齢職員の一層の活躍等を進めることが必要であります。

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」に基づく農政改革など重要課題が進められていますが、「国の行政機関の機構・定員に関する方針」に基づき、3年目の定員合理化が実施される中で、職場は業務の増加など、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ります。東海農政局当局におかれては、誠実な対応を要請します。

1点目は、労働諸条件の改善についてであります。

昨年の秋に我々が実施した労働条件点検アンケート調査の結果では、超過勤務に対する事前命令が徹底されていない実態となっています。長時間労働を是正するには、各職場において働き方改革を徹底し、実効ある超過勤務縮減策を着実に実施するとともに、事前命令の徹底と厳格な勤務時間管理を直ちに実施するよう求めます。

また、諸休暇については、人員不足や業務多忙等を理由に育児・介護に係る諸休暇が取得しにくいとの意見もあり、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスに資するため、取得しやすい職場環境の整備を要請します。

さらには、明るく安心して働くことができる民主的な職場を確立することが重要であります。幹部が業務遂行を優先するあまり、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を懸念するところでもあります。当局においては、節目節目で啓発を行い、働きやすい職場作りを要請します。

2点目は、福利厚生施策の充実についてであります。

現在、職場においては、要員不足と労働過重が進むなかで、精神的に追い込まれて休業を余儀なくされている職員が少なからず存在しています。本人の苦痛は察するにあまりありますが、一方でそれを支える職場においても要員不足に拍車がかかり深刻な状況となっているところでもあります。メンタル対策にあたって、福利厚生は大変重要な役割を担っていると考えます。当局において、実効性のあがる福利厚生施策の充実を強く要請します。

3点目は、人事評価制度についてであります。

評価制度の適切な運営にあたっては、職場の人間関係から業務の遂行に大きな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ちません。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申し上げ、当局においては、公正公平、客観性のある評価に努めて頂くよう要請します。

4点目は、別添の職場諸要求についてであります。

特に、職場の統廃合により、業務区域が拡大をしており、官用車の長距離運転が多くなっていることから、官用車の装備、整備等について、安全対策に万全を期すよう要請します。

以上、要求書の趣旨について申し上げ、当局の見解を伺います。

○中島総務管理官

総務管理官の中島です。よろしくお願ひします。

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。引き続きよろしくお願ひします。

Iの1、2 超過勤務の縮減について、

超過勤務の縮減については、ワークライフバランスを実現し、一人一人の職員

の生活を充実させ、組織の生産性を高めるために、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重要であると考えています。

東海農政局では、更なる超過勤務縮減の推進を図るために、部課長会議において、職員一人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を減らすことにつなげるために、管理職に、業務の実態を的確に把握して応援態勢を整え、業務の分担を調整する環境整備と仕事の進め方、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よう促しています。

なお、一人あたりの月平均超過勤務時間数については、過去5年間の動向をみると減少傾向にあります。

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、育児・介護を必要とする職員等も含め、有効に活用されており、今後も制度の活用について周知していきます。

超過勤務の縮減は職員の健康維持、士気の向上、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おり、今後も職場の業務実態を注意深く把握するよう、管理職に対して指導を徹底し、引き続き超過勤務縮減に努めていきます。

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、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等は、その標的になった職員にとって人権侵害であり、安心して職務にいそしみ能力を発揮してもらうために、そういう事態を発生させないようにしっかりと取り組んでいかなければならないと考えています。セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止のために職員一人一人が気を付けなければならないことを理解してもらうように努めていますが、今後とも、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の発生の防止にしっかりと取り組んでいきます。

なお、平成28年12月に人事院規則10-15「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等」が制定されたことに伴い、マタニティー・ハラスメント等の防止等についても職員掲示板に掲載しています。

セクハラ、パワハラ等については、職員からの相談窓口となる苦情相談員を設置し、助言や両当事者のあっせんなどを行う体制を整備し、そのことについて職員掲示板に掲示することにより職員へ周知をしています。

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、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もなると考えており、その取得を促進するため職員が休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。

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

イーク期間、夏季休暇取得時、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、部課長会議で奨励するほか、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ます。

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、「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により周知しています。

なお、平成29年1月1日に施行された勤務時間法改正に伴う介護休暇等の制度改正、育児休業法改正に伴う育児休業等の対象となる子の範囲の拡大についても全職員へメールや職員掲示板での周知を行いました。

また、職務希望等調書の提出依頼に併せて配布する「仕事と生活の両立に関する状況確認シート」を活用し、職員の家庭における育児・介護等に関する状況ができる限り把握するとともに、平成28年に子どもの生まれた男性職員に対し育児休業等に関するアンケートを行い、周知状況の把握や育児休業等の積極的な利用について検討を行っています。

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の整備に取り組んでいきます。

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に対し指導しており、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、明るく風通しの良い職場環境づくりに積極的に努めていきます。

IIの2 メンタルヘルス対策について、

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事案であると認識しています。

また、「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は、心の健康づくりのための体制の整備、予防対策の強化、早期発見や長期休養している職員の円滑な職場復帰に向けたフォローの強化、復帰後の健康管理医によるフォローアップ面談を定期的実施するなどの再発防止対策を講じています。管理監督者に対しては、研修や講習会等に積極的に参加をさせ、管理者教育に努めています。

平成27年12月に人事院規則10-4が改正され、年1回のストレスチェッ

クが義務づけられたことから全職員（非常勤職員を含む）に対して、平成29年1月に実施したところです。

その結果を踏まえ高ストレス者に対しては、希望者に医師による面談指導を行い、医師の意見を基に職員の健康を保持するために必要な措置を講じたところです。

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いきます。

Ⅲの1 人事評価制度について、

人事評価制度については、昇任・昇格、昇給、期末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、評価の基礎となる目標の設定が適切になされること、評価者による評価の基礎となる日常の行動の観察や目標達成に向けた指導、評価の基準の的確な当てはめなど評価者の能力の向上により、適切に評価がされることが極めて重要であると考えています。

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導しています。

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い、話しやすい雰囲気のもとで適切に面談が行われるよう指導しています。

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おり、本年1月には東海農政局独自で評価者講習会を開催するなど、評価能力の向上及び評価者の目線合わせに努めています。

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ます。

別添1①の官用車の安全対策について、

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います。

なお、官用車による出張を命じる際は、管理職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います。

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います。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いきます。

回答は、以上となります。

○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、愛知分会の四役が本交渉に出席しますので、それぞれの要求事項に沿って意見を申し上げます。

まず、最初に私の方から、一点のみに限って当局の見解をお聞きしますが、明るく働きやすい職場の確立についてであります。

業務を遂行する上で、職場のコミュニケーションとして、時間外の飲み会など情報交換の場は必要ではあると考えますが、昨今一部に、上局や外部団体等の時間外における情報交換等の設営に当たって、一般職員に、過度に行過ぎた対応を迫られる事例があるのではないかと、過去に言われた官官接待ではないが、業務と全く関係ないロジの作成など負担を強いることのないよう、当局におかれては、特に本省担当官からの私的な思いなどによる強要がないかチェックを要請します。

○伊藤副委員長

安心して働き続ける為には心と身体の健康管理が必要です。特にメンタルヘルスについては、ストレスが大きな原因とされています。パワハラが要因なんていうのはもってのほかですが、職場では人員の減少や業務の複雑化でストレスがたまりやすい状況になっています。業務内容の見直し、超過勤務の縮減、年次休暇の取得推進等によりストレスのたまりにくい職場環境作りをお願いします。また、メンタル等での長期の休暇からの復帰にあたっては、それぞれの職員にあわせた復帰へのサポート体制をお願いします。

○鈴木副委員長

副委員長の鈴木です。3点について職場の実態を申し上げ、改めて一層の改善を要求します。

1点目は、官用車の安全対策についてです。安田庁舎の消費・安全、統計、参事官室の業務は、管轄区域の広域化に伴い、官用車による移動が長距離になっており、運転業務が負担となっています。

回答にもありましたように、研修や講習会の充実は当然ですが、現場の管理職が、無理のない出張計画、出張の際の声かけ等をしっかりやっていくことが、事故防止には大変重要ではないかと考えます。

県内移動でも片道2時間、3時間になる場合もあります。高速道路での運転も多いことから、急いでいる時、疲れている時こそ、休憩もしっかり取って、スピードも抑えめで、少しでも事故のリスクを減らせるよう、当局として日々の対応をお願いします。

2点目は、子育てを行う職員の働きやすい職場の確立についてです。3月の交

渉でも、育児休暇から復帰する職員が育児の為の短時間勤務が取得しやすい職場とするために、出張計画等も配慮して業務を進められるよう要求しました。

子育て、介護は、男女の区別無く全員が担わなければなりません、女性に多くの負担がかかっているのも現実です。小さいお子さんは急な発熱等も多いわけです。急な休暇の申請も出さなければならない時に、休暇の承認はもちろんのこと、管理職として、業務の調整や割り振りをしっかり対応されるようお願いいたします。急に保育園に迎えに行く、病院に連れて行くときには、なりふり構ってられないわけで、迅速に適切な対応をお願いします。

最後に、パワハラ根絶についてです。前回の交渉で、局長から「当局では発生していないと理解」との回答がありましたが、これは、私たちの認識とは異なるようです。東海農政局の職場にパワハラはあったし、あると思っています。

私たちは、要求書にも記載してあるとおり正に根絶やしにしなければなりません。パワハラ相談が上がってきた時には、既に職員は悩み、苦しみ、精神が病んでいる状態です。そこまでいったのでは遅いのです。

管理職の言葉遣いや態度が、その人のキャラクターだけでは済まされません。それだけの権限と責任を持っているわけです。

人事異動があつてから、あの管理職、職場は大変だったという話を聞きます。私はこれを「隠れパワハラ」と言っていますが、職場には、管理職と職員だけでなく、同僚間のハラスメントも多いのではないのでしょうか。職場の民主化はまだまだ道半ば、当局として、職場全体に目配せ、心配りを再度お願いします。

○本田書記長

東海農政局においては、新たな取り組みとして本年6月より超過勤務の目標時間を設定の上、実績時間と大きな乖離があつた場合には、その要因を検証する等の「超過勤務の一層の縮減について」が局議において決定され実施されています。高額な超勤単価に対するコスト意識や年齢構成が高齢化している職員の健康管理への配慮からも長時間労働を抑制する取り組みには賛成します。

しかしながら、職員が減少の一途をたどる中で、業務見直し等も試みられていますが、一足飛びでのマンパワー不足の解消は困難と考えます。まずは、現在の超過勤務の実態を正確に把握する事が重要ではないのでしょうか。超勤命令を受けることなく業務に従事している職員が存在していることは、管理者も承知しているはずですが、そのことを改めるよう求めることはしませんが、実態を把握せずしての縮減対策は意味がないではありませんか。

財政絶対主義である以上、予算がなくなれば当然、手当は圧縮されます。また、超勤縮減を義務付けされている以上、無届けの超勤は当然、起こりえる現象であり、管理職が自らの人事評価のために表面上の超勤縮減とすることがないよう留意が必要です。

○上村書記次長

「一層の縮減」に記載された事項はもっともで評価できる内容ではありますが、

これをどのように具現化するのが非常に難しいと感じます。

例えば、横断的な応援態勢をどのように実施するのでしょうか。これまでの実態から予測される目標時間が、課内・チーム内で調整できない場合であっても所属を超えて応援する態勢を敷くことは現実的には困難です。

また、「課長等は、業務の内容、必要性、緊急性、課員等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」とあり、内容の理解はできますが、そのことを判断するには、管理職が業務内容やスケジュール等を熟知している必要があります、課員の申請により命令せざるを得ないのが実態ではないのでしょうか。

さらに「フレックスタイムを活用することが有効な超過勤務縮減策である場合もあることから、その制度について周知を図る。」とあります。この制度は、全ての職員を対象にするものですが、育児や介護、健康に問題を抱える職員が勤務時間を柔軟に活用することにより、その両立を図るために設けられた面もあるのではないのでしょうか。結果として超過勤務の縮減に繋がる場合はありますが、超勤縮減策として働きかけることには反対であります。しかも、4週間155時間を調整できるだけなので、恒常的に超勤が発生する部署には意味がありません。表面上の超過勤務時間を削減するのではなく、本質的な超過勤務縮減となるように引き続き取り組まれることを要望します。

○松久書記次長

超過勤務の縮減に当たっては、管理職の適切なマネジメントにより縮減を推進するようお願いいたします。その上で超勤が行われた場合は「超勤整理簿」に確実に記入する旨の指導を徹底するようお願いいたします。超勤縮減の結果のみを評価する姿勢が強すぎて、職員が超勤整理簿への記入を躊躇するような職場の雰囲気を作らないようお願いいたします。

また、普段より管理職と職員が話をしやすい職場環境を作ることが、管理職が職員の業務内容を把握するためにも重要と考えます。管理職には、職員との適切なコミュニケーションに努めるよう要望します。

○中島総務管理官

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ませんので、ご承知おき願います。

明るく働きやすい職場の確立について、

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ます。

セクハラ・パワハラの防止、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ります。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いきます。また、上部機関等から業務外の指示が来た場合には、管理職に相談していただくようお願いします。

メンタルヘルスについて、

職員がメンタル疾患から職場に復帰する場合、管理職は、職員の休職期間中の病状等について主治医の診断及び職員や必要に応じて家族の希望などを聴取し、健康管理医の意見を聞きながら復帰プログラムを作成し、職員の了解を得て実施し、円滑な職場復帰を行うこととしています。

なお、職場復帰に関する不安を緩和するなど、復帰を円滑に行うため、一定期間継続して試験的に出勤する「試し出勤」が必要な職員については、復帰プログラムにその内容を盛り込み実施することとしています。

また、復帰後は、職員の状況に応じて、健康管理医などのフォローアップ面談を適宜行うなど再発防止に努めています。

官用車の安全対策について、

官用車による安全対策については、交通ルールの遵守、事故防止の注意喚起を行うとともに、管轄区域の広域化による長距離運転となる場合は、職員の体調管理を行い、公共交通機関や用務先での業務量に応じて、泊付出張の検討なども管理職に指導しているところであり、引き続き官用車の安全運転対策について適切に指導していきます。

子育てを行う職員の働きやすい職場の確立について

対象職員の業務が支障なく行われるよう、引き続き各職場での業務調整を行うよう努めていきます。

パワーハラスメントについて、

パワーハラスメントは、職場内秩序を乱し、各組織の正常な業務運営の障害となり得るとともに、特に、上司から部下への不用意な言動によって職員の勤労意欲を減退させ、ひいては精神的な障害に陥る職員を発生させる要因にもなります。管理職は、言動に注意しながら、パワーハラスメントについて十分問題意識を持つとともに、自ら起こさないのはもちろんのこと、職場においてパワー・ハラスメントが起きていないかどうかを常に注意するよう、引き続き指導していきます。

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に申し出ていただ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いきます。

超過勤務の縮減について、

職員に対し超過勤務を命ずる場合は、業務内容を把握し、当日中に処理しなければならない案件か、業務の支援が必要か等をその都度判断し、職員の健康状態

にも注意して命じることが重要と考えています。

管理職は、課員等とコミュニケーションをとることにより、業務の平準化、事前の超過勤務命令を行うことを徹底する等の取組みを推進するよう、引き続き管理職の指導に努めていきます。

○神谷委員長

回答に感謝申し上げます。

3月15日に中央で開催された第3回労使意見交換会を踏まえ、分会においては、職場集会等により当局見解を組合員に周知してきたところであります。平成29年度の業務運営がスタートして既に3か月が経過していますが、意見交換会で示されました当局見解が、職場において着実に実施されているのか、これからも点検していくこととします。その結果、必要に応じて改善を申し入れますが、丁寧な対応を強く要請します。

○中島総務管理官

本日は、超過勤務縮減対策、ハラスメントの防止、メンタル対策など、数多くのご意見等を伺いました。

当局としましても、本日の交渉をしっかりと踏まえ、様々な課題等の解決に取り組み、働きやすい職場となるよう、引き続き努力してまいりますので、ご協力をお願いします。

○塚原総務課長

これをもちまして交渉を終了とします。

東海農政局
局長 田 辺 義 貴 殿

全農林労働組合愛知分会
委員長 神 谷 孝



要 求 書

私たちは連合に結集し、すべての働く者の処遇改善、「底上げ・底支え」「格差是正」「経済の自律的成長」と「働くこと」の価値を高め「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」が保障される「働くことを軸とする安心社会」「包摂的な社会」の実現に向け、2017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

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」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

別添

1. 官用車関係

①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。また官用車の購入にあたっては、普通車(ステーションワゴン、セダン)を購入を行うこと。

愛知支局、消費・安全チーム

②全車のカーナビ、ソフトを更新し、精度の高いカーナビにすること。

愛知支局、消費・安全チーム

③官用者の安全運行のための整備、官用車のナビの更新と見やすい箇所への設置、スタッドレスタイヤ等の置き場所を確保すること。

地域連携課

2. 物品関係

①調査用ブレザー又はジャンパーを支給すること。

消費・安全チーム(表示・規格)

作業服上下(夏服も含む)を支給すること。

愛知支局

②携帯電話、モバイルパソコン及び通信機器を更新すること。

消費・安全チーム

3. 庁舎関係

①事務室が狭く資料保管場所が少ないので、改善すること。

農村振興班、消費安全班(安全管理課)

②増員があったこともあり事務室が狭いので、広いスペースに移すこと。

輸出証明発行窓口

③職場の勤務スペースが狭く、圧迫感を感じるなので、対策を講じること。

統計部

④事務机が旧型であり、OAデスクに交換すること。

消費・安全チーム

⑤車庫の屋根、シャッターの塗装を行い、修繕を行うこと。

消費・安全チーム

⑥駐輪場を増設すること。

消費・安全チーム

⑦屋上の防水塗装を実施する際は、断熱効果があるものにする。

消費・安全チーム