

東海農政局交渉（全農林労働組合）

議 事 要 旨

1. 日 時：平成30年1月31日（水）18:05～18:30（25分）

2. 会 場：東海農政局第1・2会議室

3. 出席者：

東海農政局	幸田 淳	局長
同	津垣 修一	局次長
同	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

全農林労働組合中央本部	青山 法美	執行委員（東海駐在）
全農林労働組合愛知分会	鈴木 孝弘	委員長
同	伊藤 豪	副委員長
同	上村 佳伸	副委員長
同	本田 隆浩	書記長

4. 議題：2017秋闘要求書回答

（全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（塚原総務課長）

ただいまから、全農林労働組合中央本部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、幸田局長、津垣局次長、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務めます総務課長の塚原です。

職員団体側として、全農林中央本部から青山執行委員、愛知分会から鈴木委員長、伊藤副委員長、上村副委員長、本田書記長です。

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。

全農林中央本部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」

「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。

(青山中央執行委員)

要求書の趣旨を説明します。

東海農政局組合員においては、定員削減が進められる中、「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に対する農林水産行政推進のため、日夜、職務に邁進しているところであります。

2017年度の予算・定員では、一定の新規採用が行われたものの、抜本的な要員不足の解消には至っていません。引き続き、要員の確保に向けて、東海農政局当局の尽力を要請します。

今回、取りまとめた要求事項においては、切実かつ喫緊の課題であることを理解いただき、課題解決に向けた対応を要請します。

まず、1点目は、労働諸条件の改善についてであります。

政府として働き方改革が進められる中、長時間労働の是正は喫緊の課題であり、中央本部としても秋の交渉において実効ある超過勤務の縮減、勤務時間インターバルの確保などを求めています。慢性的な超過勤務により睡眠が不十分となれば、心身とも支障をきたし、業務能率も低下するばかりか過労死などの最悪の事態も生じかねません。

現在、東海農政局における定員配置状況から、多くの部署において超過勤務が発生している状況にありますが、勤務時間管理や事前命令の徹底及び超過勤務の実施にあたって、真に必要な業務であるか否かの精査が重要であると考えます。このことについて、東海農政局当局の見解を伺います。また、既存業務の効率化や業務量の平準化及び非常勤職員の雇用による一層の超過勤務縮減を図るよう要請します。

また、職員間のコミュニケーションを図る中で、安心して働き続けられる明るい職場づくりが重要であると考えます。節目での各種ハラスメント防止策の徹底や安心して諸休暇が取得できる職場環境の整備を要請します。

2点目は、福利厚生施策の充実についてであります。

業務量の増大に伴い、職員の健康管理やメンタル対策が重要であると考えます。特に東海農政局の職場においては、十分な定員配置となっていない中で、健康を害して休まざるを得なくなった場合、職場の業務運営に与える影響は大きいことはもとより、病気になった本人も肉体的・精神的な苦痛は計り知れません。このことについて、東海農政局当局の現状における対応について伺います。

3点目は、新たな人事評価についてであります。

評価制度の適正な運営にあたって、職場の人間関係が大きく影響すると考えており、信頼関係なくして評価制度の運営は成り立ちません。評価者の評価に対す

る被評価者の理解と納得が重要であることを申し上げます。

以上、要求書の趣旨説明とさせていただきます、東海農政局当局の見解を伺います。

(幸田局長)

局長の幸田でございます。よろしくお願いいたします。

Iの1、Iの2 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、東海農政局では、

- ・事前の超過勤務命令を心掛け、勤務時間外に業務指示は行わないよう努めること。
- ・一人当たりの年間超過勤務時間が360時間を超えないよう努めること。
- ・職員の勤務の状況等を注意深く把握し、業務の削減・効率化に積極的に取り組むこと。

など具体的な事項を定め、各部署において取り組んでいるところであります。

今後とも、毎月、局議において各部署における取組の実施状況を検証し、より実効性のある超過勤務縮減対策の実施に努めてまいります。

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等に関する措置については、秘書課長通知により明確にされており、東海農政局としてもその防止に努めているところであります。

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」を職員に対し、東海掲示板により周知するとともに、国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間の際に、パワー・ハラスメントに関するDVD放映を行うことにより、その防止に努めているところであります。

Iの4 年次休暇等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を計画的に使用することは重要であると考えており、職員掲示板や局議において、

- ・各部署においてスケジュール表を作成して、計画的な取得を促す。
- ・ゴールデンウィークや夏季休暇取得時、年末年始の際に年次休暇と組み合わせ、長期連続休暇となるよう努めることを促す。

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り、引き続き徹底してまいります。

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。

ワークライフバランスの確立については、あらゆる機会を通じて、その大切さ

について理解を求めるとともに、夏季休暇、有給休暇の取得、超過勤務の縮減、あるいは業務プロセスの見直し、業務の無駄をなくすことを促すなど、ワークライフバランス実現のための環境整備に努めてまいります。

育児休業の取得等については、「仕事と育児・介護等の両立支援」に関する制度について東海掲示板により周知しています。

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等が取得しやすい職場環境の整備に取り組んでまいります。

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員に対し指導しており、今後も引き続き、管理職員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まいります。

IIの福利厚生施策の充実についてであります。

東海農政局では、「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、管理職員の心の健康に対する意識向上のため、定期的にメンタルヘルス研修に参加させるほか、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制を整備し、職場や専門家が連携して対応しているところであり、引き続き関係部署が連携して対応する考えであります。この一環として、平成29年11月から東海農政局診療所内の「心の健康相談」窓口を月1回から月2回に増設しました。

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」に沿って実施しているところです。

今後も引き続き、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、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ます。

IIIの新たな人事評価制度についてであります。

人事評価制度については、昇任・昇格、昇給、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、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し、認識を共有して、目標を確定するとともに、期末面談に当たっては、理由を含めて丁寧に説明するよう、引き続き指導してまいります。

日常的な指導・助言やコミュニケーションについては、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最も基礎的な手段と認識しています。

今後とも、日常のコミュニケーションを奨励し、十分理解の得られる人事評価

となるよう尽力してまいります。

回答は、以上となります。

(青山中央執行委員)

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、愛知分会の鈴木委員長、伊藤副委員長、上村副委員長、本田書記長が本交渉に出席していますので、順次、要求事項に関して発言します。

(鈴木委員長)

3点について職場の実態を申し上げます。いずれも関連のある話であります。明るく、やりがいのある職場となるよう当局の努力を要求します。

まず、1点目は、要員の確保と業務の見直しであります。定員削減は地方組織が大きな数を行ってきた結果、現場では業務の見直しが進まない中で、労働強化だけが進んできています。

消費・安全業務の現場では、調査対象件数の見直しを上回る定員削減が続けられています。制度の適正な運営、あわせてチームや拠点、組織として今後存立していけるかの分岐点のような気もします。管轄区域の広域化で移動等に時間がかかっている問題もあり、定員の確保と業務の見直しを求めます。

業務の見直しにおいては、管理職の皆さんには、現場の状況もしっかりと把握して、指示を出されるようにお願いします。また、旅費や文書がシステム化される中で、業務の省力化が図られているのか。また、内部の事務整理、業務調整にかかっている時間が多いのではないかと。しっかりと検証して対応いただきたい。

2点目は、パワハラについてであります。交渉の度に東海農政局の職場からパワハラを根絶しなければならないと強く要求してきました。

分会も苦情相談窓口を設置して、この間何件かの案件に対応しています。当局も、パワハラは起こしてはいけないとの認識から相談体制等を作られていますが、分会が毎年取り組む職場労働条件アンケートの意見を見れば、当局、分会とも体制が機能していない面が多いと反省しなければなりません。

職場で解決しない話が外に出れば、パワハラを行った本人が不利益を被るのは当然として、組織にとって大きなマイナスとの認識が不足しています。

職場で、信頼関係をもって話し合いができている雰囲気があるのでしょうか。指導なのか、指示なのかわかりませんが、大きな声を出される管理職やまた職員の方もいますが、本人もまわりもびっくりしています。これはパワハラではないのでしょうか。具体的な話は改めて相談窓口に申し上げますが、社会の変化が激しく、みんな何とかついて行かなくてはならないと、組合員もぴりぴりしています。

厳しい状況だからこそ、少しでも明るい職場になるよう、局長のリーダーシップを期待します。

改めて、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事を認識していただきたい。

話は戻りますが、12月の研修でのDVDも、局長は率先して見られており、認識も新たにされたと思います。職場はあんな筋書きのあるドラマのようには行きませんが、パワハラは職員が上司にすることは無いわけで、もっと多くの管理職の方に見ていただかなければなりません。

3点目は、超過勤務についてであります。当局も超過勤務の縮減には努力されていますが、現行の状況はどうなのか。具体的な数字を示し、成果と問題点を明らかにしていただきたい。

また、超過勤務の縮減を図るがために年次休暇の取得が少なくなり、年休の繰り越しが増えては意味がありません。

この秋以降、プロジェクトチームや秋のイベント等で外に出る機会が多くなっている職場では超過勤務が増加しているのではないのでしょうか。

また、水曜日や金曜日などを定時退庁日としていますが、夕方になると「今日は登録してないから」という、管理職の皆さんの声がよく聞こえます。「今日は登録してないから、超過勤務やっても、申請するなよ。」という意味ではないと思いますが、帰る時は、やむを得ない外部対応を除いて、きっちり帰るという職場の文化を作っていただきたい。

当局の努力を強く要求します。

(伊藤副委員長)

分会が労働条件点検アンケートを行った結果に基づき、2点について要望します。

1点目はパワハラについてであります。過去にパワハラがあった、パワハラにつながるのではないかという意見がありました。パワハラだけでなく同じ職場で、ハラスメントがあると声を上げるのはなかなかできません。声が上がってからはお互いに辛いものがあります。そのためにもハラスメント週間だけでなく、日頃の各種会議等を利用して啓発をし、日頃より周りが目配りをできる環境作りと明るく風通しのよい職場作りを要請します。

2点目は超勤についてであります。超勤となる理由として、業務量に見合った人員配置となっていない、特定の職員に業務が集中している、目に見えた業務見直しが行われず、業務量の軽減となっていないという意見が多く出されました。今後についても、超勤縮減の呼びかけとともに、不急業務の整理、業務の平準化、退庁間際の業務依頼の縮減など具体的な縮減策を要請します。

(上村副委員長)

安田庁舎で消費・安全チームの食品表示の担当をしています。要求項目にある業務運営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。

食品表示の業務運営にあっては、管理職が業務の分担状況や進捗状況を把握し、工程管理を行い円滑な業務運営の取り組みを行っていることは評価します。

しかしながら、年々職員が減少する中、それに応じた調査店舗数の減数が行わ

れないこと、調査業務が煩雑化していること、昨年同時期と比べて立入検査の件数が増加していることなどから一人当たりの業務量が増加しています。また、職員の減少への対応策として、監視業務の食品表示、牛トレサ、米トレサの横断的監視業務の推進強化をしていますが、業務量が増加した中で通常業務を行いながら、それぞれの専門性が高くなっている全ての監視業務の早期取得には困難な状況であります。

このように、職員の減少に応じた、調査店数、マニュアル等の業務見直しが進んでいない実態の中、業務運営の対策は難しいと思われませんが、現場に応じた業務調整や応援体制の構築を図るなどの対策を行うよう要望します。

(幸田局長)

ただいま、分会からご意見・ご要望を承りました。

超過勤務の縮減については、近年、東海農政局全体で見ますと超過勤務時間は減少傾向にありますが、特定の部署・職員における長時間の超過勤務があるといった状況にあります。

このような状況を踏まえ、管理職員は、職員の業務負担状況を把握し、一部の職員に業務が集中している場合の応援態勢、業務量の平準化のための業務分担の調整等を行い、また、業務スケジュールの策定、成果品の要求水準等についてアドバイスを行い、必要以上に締切り、過度の要求水準を反映した超過勤務が発生することのないよう配慮するとともに、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、取り組んでおります。

管理職員に対して、業務の実態を的確に把握して応援態勢を整え、業務量の平準化のための業務分担を調整するといった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指導しており、今後とも、超過勤務の一層の縮減に取り組んでまいります。

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し、目配り、気配りを怠らないことが大切なことだと考えており、パワー・ハラスメントが生じないように、今後とも管理職員の意識の向上を図ってまいります。

(青山中央執行委員)

回答に感謝申し上げます。

平成 29 年度も後半に入りましたが、適正な業務運営を図るため、職員とのコミュニケーションを深め、明るい職場づくりに当局としても尽力いただくよう改めて要請します。

最後になりますが、各職場において課題・問題点等が発生した場合には、各級段階で要望や要求を上げていくこととしていますので、東海農政局当局としても誠意をもって対応いただくよう重ねて要請します。

(塚原総務課長)

以上をもちまして交渉を終わります。

東海農政局長
幸 田 淳 殿

全農林労働組合
中央執行委員長 石原 富雄



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、3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

1 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、農林水産施策への的確に対応するため、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. 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、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. 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

「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

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