

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30年2月15日(木) 17:20~17:55 (35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 | 赤間 健治 | 総括農政推進官（総括・管理） |
| 同 | 川井 隆史 | 主任農政推進官（管理） |

| | | |
|---------------|-------|-------|
| 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 | 米田 潔 | 書記次長 |
| 同 | 瀧谷 則明 | 財政部長 |
| 同 | 池田 浩之 | 財政部次長 |
| 同 | 浅田 隆一 | 執行委員 |

4. 議 題 : 2017 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

○総括農政推進官（総括・管理）

それでは、提出のあった17全農林三重農政分会要求第1号に対して、2月5日の予備交渉で取り決めた事項について交渉を始める。

予備交渉において、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の「1の事前命令の徹底、実効ある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務の縮減することの部分」、「2の超過勤務の縮減を図ることの部分」、「3のセクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶することの部分」、「4の年次休暇や夏季休暇が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の部分」、「5の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の管理者と職員とのコミュニケーションを大切に、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」の「『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、メンタルヘルス対策、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の部分」、「Ⅲ 新たな人事評価制度について」の「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」を交渉対象事項とした。今回交渉事項とならなかった事項については、要望事項として接受する。

それでは、要求書の提出及び趣旨説明をお願いする。

○委員長

本日はお忙しい中、貴重なお時間をいただき感謝申し上げます。

それでは、要求書の趣旨を説明する。

三重農政分会では、定員削減が続くなかで「農林水産業・地域の活力創造プラン」に基づく農政課題に対する農林水産行政推進のため、日夜、職務に専念している。

しかしながら、要員不足から、業務過多の傾向があり、このことは、どのチームにもある課題と考えている。要員確保に向け、引き続き三重県拠点での尽力を要請したい。

先般、2018年度の予算・定員について、当局から説明があり、定員には運用定員と実効定員があるが、定員削減は組合員にとって、労働条件低下の最たるものと考えているので、その定員の配置、運用に当たっては留意していただきたい。

とりわけ、今回の要求事項は、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お願いしたい。

まず、1点目は労働条件についてである。

現在、三重県拠点での超過勤務管理について、勤務時間管理や事前命令の徹底、特に超過勤務が多いチームなどの超過勤務の実態について、真に超過勤務が必要であるか否か、定員の配置は適切か、などの精査が必要であると考えます。

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の必要性などを精査した上、さらなる超過勤務の縮減を図るようお願いしたい。

管理職員を含めた職員間のコミュニケーション不足がないか、適正なコミュニケーションが図れている職場であるかなど、組合員も注意を払うが、三重県拠点においても常日頃の検証をお願いしたい。

2点目は福利厚生施策の充実である。

業務量の増大により、職員の健康管理やメンタル対策が重要となっている。

要員不足や将来に対しての不安から健康を害して休まざるを得ない状況は、業務運営を図る上で課題である。特に、病気になった職員は、精神的な苦痛によりメンタル的な病気にもなりやすいと思われる。三重県拠点における対応をお願いしたい。

3点目は新たな人事評価制度である。

評価制度の適正な運営にあたっては、評価者と被評価者の信頼関係なくして評価制度は成り立たないと考える。また、評価制度に対する理解と納得が重要である。当局には、日常的に適切な助言・指導をお願いしたい。組合も苦情窓口を設置して対応にあたりたいと考え

ているので、よろしく願います。

以上、要求書の趣旨説明とさせていただき、回答をお願いします。

○地方参事官（三重県担当）

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

それでは、各要求事項について回答する。

1点目の「三重県拠点として、事前命令の徹底、実効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。」及び「Iの2の超過勤務の縮減を図ること。」についてであるが、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る。

三重県拠点における超過勤務の縮減に向けた取り組みについては、今年度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る。

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る。

また、三重県拠点では、従来から毎月始めの総括専門官会議に併せて開催している「超過勤務縮減対策検討委員会」において、超過勤務の実績や発生原因を検証し、各班の業務計画を踏まえた改善策を検討するなど、超過勤務の縮減に取り組んでいる。

さらに、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）の巡回による退庁呼びかけ等を行うなど定時退庁を促している。

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も極めて重要な取り組みであるので、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たい。

2点目の「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こと。」についてであるが、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、セクシュアル・ハラスメント防止週間に併せて、職場研修などの取り組みを実施したところである。

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）」をノーツ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る。

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たい。

3点目の「三重県拠点として、年次休暇や夏季休暇が、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。」についてであるが、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る。

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る。

4点目の「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。」についてであるが、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たい。

5点目の「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。」についてであるが、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る。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たい。

6点目の『「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、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。』についてであるが、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る。

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る。

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たい。

7点目の「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。」についてであるが、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たい。

○委員長

丁寧な回答に感謝する。

○総括農政推進官（総括・管理）

それでは、これをもって交渉を終了する。

17全農林三重農政分会要求第1号
2018年2月15日

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会
委員長 粟野 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、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

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