

農林水産本省交渉(全農林労働組合中央本部)
議 事 要 旨

1. 日 時：令和4年12月20日(火) 13:13～13:51
2. 会 場：秘書課研修室（本館7階 ドアNo.772、774、776）
3. 出席者：

農林水産省	渡邊 毅	官房長
同	河南 健	秘書課長
同	横田 正明	地方課管理官
同	大坂 浩之	秘書課人事調査官
同	三宅 建史	秘書課人事企画官
全農林労働組合中央本部	渡邊 由一	書記長
同	村上 嘉則	財政局長
同	立花 賢司	組織教宣部長
同	関 真寿	調査交渉部長（非現業担当） 外

4. 議 題：2022 秋季要求書回答
（全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（三宅秘書課人事企画官）

ただいまから、全農林からの要求に基づく交渉を開始する。

本日の交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規定に基づく予備交渉の段階で取り決めた事項を報告する。

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、交渉事項とする事項は、

- ・ 「Ⅵ 労働条件の改善について」の「1の(1)の超過勤務の事前命令の徹底の部分、1の(2)の在庁時間の削減対策の部分、1の(3)の超過勤務の縮減策の部分、2の(4)全体、5の年次休暇や夏季休暇の取得促進の部分、6の(2)の官用車の安全対策の部分、10の研修等の実施部分を除いた障害者の職場環境構築の部分」
- ・ 「Ⅶ 新型コロナウイルス感染症について」の「1のコロナ禍における職員の感染防止、健康確保のための措置部分」
- ・ 「Ⅷ 非常勤職員等の制度及び待遇改善について」の「4の非常勤職員の両立支援制度の周知の部分」
- ・ 「Ⅸ 女性公務員の労働権確立について」の「1及び2」
- ・ 「Ⅹの福利厚生施策等について」の「1、2、3、5及び6の予算確保及び相談員の体制整備部分を除くハラスメントの防止の部分」
- ・ 「ⅩⅠの人事評価制度について」全体
- ・ 「ⅩⅢの労使関係について」全体

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いるので、これを前提として交渉を行う。

(渡邊書記長)

農林水産省及び所管独立行政法人に働く組合員は、公務・公共サービスの担い手として、コロナ禍の収束が全く見えないなかにあっても、農林水産行政に対する国民からのニーズに応えるため、懸命に業務遂行に努めている。とりわけ、今シーズンも多発している高病原性鳥インフルエンザの防疫支援では、昼夜を分かたず、職務に邁進しているところである。

一方、11月に開催した地方農政局等職域対策会議では、「定員減に見合った業務見直しが行われていない」、「管轄区域の広域化により長距離・長時間の官用車出張が増えている」、また、11月から12月に開催した国営土地改良事業所等職域対策会議及び閉鎖事業所対策会議では、「増加する予算・業務量や災害復旧による応援派遣に対して人員不足となっている」、「若年層職員へのマネジメントが不足している」など、いずれの職場でも業務量が増加するなかで、継続した定員削減による人員不足により、職員が心身ともに疲弊している厳しい職場実態が報告されたところである。

このようななかで、2023年度予算、組織・定員、労働条件の維持・改善などを要求事項とした要求書を12月1日に提出し、官房長からは、「十分検討し、後日回答する」との見解が示されていたところである。それでは、要求書に対する回答をいただきたい。

(渡邊官房長)

それでは、要求事項のうち交渉事項について、各担当課長から順次回答する。

(河南秘書課長)

最初に、交渉事項のうち、Ⅵの1の(1)の超過勤務の事前命令の部分、(2)の在庁時間削減の部分、(3)の超過勤務縮減の部分について回答する。

超過勤務については、事前の超過勤務命令を徹底し、勤務時間外の業務指示は行わないよう努めること、上限時間を十分認識し、早出遅出勤務制度の活用にも努めること、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等の取組を行っている。

また、超過勤務縮減対策として、勤務管理者が職員個々の超勤時間を随時把握し、超勤の必要性を事前に見極めるとともに、必要に応じて人員配置や業務分担の見直しの検討を行った上で、超過勤務命令を行うよう指導するとともに、庶務課長等から各局庁等の幹部にも該当局の超過勤務の状況を報告するよう指示しているところである。

在庁時間の削減については、先ほど述べた超過勤務縮減対策を徹底することにより在庁時間の削減を図ってまいりたい。

次に、2の出生サポート休暇についてであるが、不妊治療と仕事の両立を支援することを目的として、本年1月に新設されたところであり、休暇の概要やプライバシーへの配慮、ハラスメントの防止について、職員周知を行ったところである。不妊治療が必要な職員のプライバシーにも配慮しつつ、ハラスメントの防止等を徹底することにより、休暇を取得しやすい環境づくりに努めてまいりたい。

次に、5の諸休暇を取得しやすい職場環境の整備についてである。

年次休暇等を計画的に取得することは重要であると考えており、職員掲示板や庶務課長会議において、各課等において年間を通じて年次休暇の計画表を作成するとともに、毎月上旬には、向こう3か月間の計画表を見直し、各班で回覧すること、ゴール

デンウィーク、夏季休暇や年末年始の休暇の際に年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう努めること、課長等が10月に1月から9月までの年次休暇の使用日数が5日未満の職員を把握し、業務に支障のない範囲で計画的に使用できる環境を整備することを促す、などの取組を行っているところであり、引き続き職員が諸休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。

次に、10の障害者雇用についてである。

障害者の雇用については、現時点では法定雇用率を達成しており、引き続き、障害者の要望や実態の把握に努めて、きめ細かい対策を講ずるなど、障害者が働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。

次に、Ⅶの1のコロナ感染防止対策等についてである。

新型コロナウイルス感染症については、今後も感染状況等の推移を注視しつつ、新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針を踏まえ、基本的な感染防止対策の徹底及び出勤回避の取組等により、農林水産省の機能の維持と職員の健康確保に努めてまいりたい。

次に、Ⅷの非常勤職員等の制度及び処遇改善についてである。

出生サポート休暇をはじめとした両立支援に関わる制度については、非常勤職員に対しても周知を行っているところであり、円滑な制度運用が図られるよう適切に対応してまいりたい。

次に、Ⅸの女性公務員の労働権確立についてである。

農林水産省としても女性活躍の重要性は認識しており、令和3年4月に策定した「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」において、採用者に占める女性職員の割合や登用目標を定めているところである。

これらの目標の達成に向け、採用活動においては、女子学生向け説明会の実施、活躍している女性職員や育児支援制度の紹介など、公務の魅力を発信し、女性向け採用活動の強化等に取り組んでいるところである。

また、女性の登用目標達成に向けた計画的育成については、女性の職域の拡大や、管理職の意識改革のための勉強会の実施、女性が相談しやすい環境づくりの一環として、各局庁へ相談窓口及び女性相談員を設置並びに総合職の新規採用職員に対するメンター制度の活用等を行っているところである。

なお、育児等家庭のケアが女性に偏りがちであることも、女性活躍を妨げる要因の一つであるという考えから、男性職員の育休取得を推進するため、職員への周知や取得への積極的な働きかけ、取得しやすい環境整備を進めるとともに、働き方改革の推進、男女問わず柔軟な働き方を選択し活躍できる環境整備等に取り組んでいるところである。

引き続き、これらの取組を実施し、女性職員が十分に能力を発揮して活躍できる環境を整備してまいりたい。

次に、Ⅹの福利厚生施策等についてである。

内閣総理大臣決定による「国家公務員健康増進等基本計画」に基づいて行われている公務員の福利厚生改善・充実については、制度官庁において検討されると認識しており、その動向を注視してまいりたい。

農林水産省においては、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針について」等に基づき、心の健康に対する管理職員の意識向上のため、定期的にメンタルヘルス研修を実施するほか、心の健康に不調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、引き続き省内関係部局が連携して対応してまいりたい。また、ストレスチェックについては、平成 28 年 11 月に施行した「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に沿って実施してまいりたい。

レクリエーション経費については、各府省統一で予算要求は見送られているところであり、国家公務員に対する国民の厳しい視線に留意しつつ、今後の政府内の議論に即して対応する考えである。

ハラスメントの防止については、令和 2 年 6 月に人事院規則 10-16「パワー・ハラスメントの防止等」が施行されたことを受け、当省において「パワー・ハラスメント防止等に関する措置について」を制定するとともに、既存の「職員の苦情相談窓口及び相談員の設置について」の改正を行い、ハラスメント防止等に関して一元的に相談を受ける体制を整備したところである。

なお、このことを職員掲示板等を活用し職員に周知しているところであり、それぞれの相談窓口の相談員が、職員からのハラスメントを含む日常的な苦情等の相談に応じている。また、12 月 4 日から 10 日までの「ハラスメント防止週間」においては全職員を対象とした職場研修を実施したところであり、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいりたい。

続いて、X I の人事評価制度についてである。

人事評価制度の適切な運用のため、これまでも機会があるごとに人事評価制度の周知を行ってきたところであり、今後も引き続き行ってまいりたい。

また、評価者に対しては、評価制度への理解や人事評価を行うに当たり求められる姿勢等が一層深まるよう評価者訓練として e ラーニングや各種研修を実施しているところであり、引き続きこのような取組を通じマネジメント能力の向上、評価能力の更なる向上に努めてまいりたい。

人事評価の結果については、調整者による調整が、「評価者が付した全体評語の不均衡を補正するものである」という性質に鑑み、開示範囲を「全体評語」に限定しているが、期末面談は、被評価者の更なる成長のため指導・助言を行っていく上で重要な機会であると認識しており、理由を含めて丁寧に説明するよう、評価者に引き続き周知徹底してまいりたい。

また、人事評価の苦情処理に当たっては、事実調査の際に苦情を申し出た職員の希望する者を同席させること及び苦情を申し出た職員の希望する者から聴取・調査等を行うことについても併せて申し出ることができることとしており、客観的な事実関係の確認に努めているところである。

続いて、X III の労使関係についてである。

引き続き、管理職が率先して職員とのコミュニケーションを図り、業務を円滑に行うことができる環境づくりに努めてまいりたい。

また、平成 21 年 7 月に労使間で合意した「農林水産省における新たな労使関係の構築に関する基本方針」に基づき、予備交渉を効果的かつ効率的に実施するなど、適切に対応してまいりたい。

（横田地方課管理官）

続いて、Ⅵの労働条件の改善についての6の（2）の官用車の安全対策について、回答させていただく。

官用車の安全対策については、地方農政局等の要望を踏まえ、切り替えの際、バックカメラや衝突被害軽減ブレーキ等の安全装置が標準装備となっている車種を優先的に導入しているところであり、今後とも適切に対応してまいりたい。

（渡邊書記長）

今ほど、要求事項について回答があったところであるが、まずは主要な事項4点について、私から重ねて要請する。

1点目は、2023年度予算概算要求についてである。

私たちは、6月29日に予算概算、組織・定員要求に向けた要請書を提出して以降、様々な機会を通じてその実現を求めてきた。

また、12月1日の秋季要求書提出の際にも、委員長から官房長に対し、各種施策を着実に推進するために必要不可欠な予算、独立行政法人における運営費交付金をはじめ老朽化した施設・設備の計画的な更新や修繕に必要な施設整備費補助金、2023年度からの導入が検討されている定年年齢の引上げに必要な予算及び再雇用に係る人件費、非常勤職員等の同一労働同一賃金に向けた処遇改善に必要な経費の満額確保を求めてきたところであるが、当局としてどのように取り組んできたのか伺う。

2点目は、2023年度組織・定員要求についてである。

2023年度組織・定員要求について、年末の政府決定に向け、査定省との最終段階の折衝が行われているものと推察する。

私たちがこの秋に取り組んだ業務運営点検や冒頭に述べた各対策会議では、人員不足により超過勤務が常態化する等厳しい業務実態が数多く報告されている。

次年度においても、食料安全保障の確立や農林水産物・食品の輸出拡大などを柱として施策が進められるが、予算や事業が大幅に拡充となることが想定される。また、水際対策が強化されるなか、国際線の再開による検疫体制の確立、外国漁船の違法操業に対する監視・取締強化など、増加する業務量に見合った定員を確保することが最重要課題である。

本省と地方組織が一体となった体制整備を図るとして、地方出先機関の定員要求が前年度を大幅に上回る要求となったことは評価しているが、新規増員要求数の確実な確保が重要であり現時点における対応・折衝状況について伺う。

3点目は、地方組織の維持・活性化についてである。

要求書提出時、官房長から本年度の若手配置等の取組を継続する考えが示されたところであるが、今後、地域拠点を中心に多くの退職者が見込まれることから、計画的かつ確実に若手職員等の配置が必要な状況である。定員合理化計画期間の4年目となる2023年度においては、組織の維持・活性化のためにも、地方に偏重した定員削減割当を見直すとともに全ての県域・地域拠点へ新規採用者、社会人採用者を含む若手職員の更なる配置とフルタイム再任用職員を配置するよう強く求めてきたところであり、現時点において次年度の定員削減数の割当や若手職員等の配置に向け具体的にどのような検討をしているのか伺う。

また、定員削減が続くなか、地域拠点における食料安全保障の強化、みどりの食料システム戦略や輸出の推進、災害対応など、新たな農政展開に向けた体制の強化が必要であるが、どのように考えているのか伺う。

最後に、定年引き上げについてである。

定年引き上げに関しては、要求書提出時に官房長から、「具体的な職務内容については、実際の定員及び級別定数の措置状況を踏まえ、全体の人事企画において配置等を検討していくなかで、それぞれの職域で職務分担を含めて検討していくこととしている」との見解が示されたところであるが、シニア層職員がモチベーションを保ち業務に向き合うとともに、組織全体の活力を高める必要があるが、どのように考えているのか伺う。

また、年末を目途に内閣人事局及び人事院から示される定員・級別定数措置の考え方を踏まえ、円滑な定年引き上げに向けて今後必要となる定員・級別定数を確実に確保するよう現段階から求めておく。

（渡邊官房長）

渡邊書記長から言及のあった事項について、担当課長を含め順次申し上げる。

まず、私から申し上げる。

令和5年度の予算については、食料安全保障の確立と農林水産業の持続可能な成長を推進するため、食料安全保障の強化に向けた政策の推進や「みどりの食料システム戦略」の推進、農林水産物・食品の輸出促進等の様々な政策経費をしっかりと確保することが重要と考えている。必要な予算の確保に向け、現在、財務省と最終的な調整を行っているところであり、引き続き、予算の確保に全力を尽くしてまいりたい。

また、独立行政法人の予算についても、中長期目標等の達成に向け、各独立行政法人の事務・事業の推進、施設等の修繕、職員の雇用に要する経費等が確保できるよう、引き続き財政当局との折衝に万全を期してまいりたい。

組織・定員についても、厳しい査定環境ではあるが、食料安全保障の強化、「みどりの食料システム戦略」の推進、農林水産物・食品の輸出促進、動植物検疫、漁業取締等の農林水産行政をめぐる諸課題に的確に対応するため、必要な組織・定員を確保してまいりたい。

（河南秘書課長）

続いて、私から申し上げる。

地方組織の維持・活性化については、定員合理化計画を受け、農林水産行政上の重要課題に中長期的に対応していくために、しっかりとメリハリを付けながら定員削減数の割当てや若手職員等の配置を行う必要があると考えており、この観点から、令和5年度以降についても、将来展望を踏まえつつ、業務の実施状況や体制、業務の合理化や欠員の状況等を踏まえ、対応してまいりたい。

いずれにしても、若手職員等の配置に当たっては、設置法改正時の附帯決議を踏まえ、中長期的な視点に立って、新規採用及び中途採用を含む若手職員等が業務を継承し、各地域において農林水産行政を適切に推進できるよう、引き続き計画的な配置に努めてまいりたい。

（横田地方課管理官）

新たな農政展開に向けた体制の強化について、私から申し上げる。

食料安全保障の強化、みどりの食料システム戦略や輸出の推進、災害対応をはじめ、部局横断的な施策の推進が求められる中、幅広い地域関係者と密に関係を構築しつつ、地域一体となった農政の推進を図るためには、地方組織に求められる役割は今後益々重要となっている。

こうした地方組織に求められる役割を将来にわたって十分に発揮できるよう、地方農政局等に必要な定員を要求しているところであり、引き続き必要な体制強化に向けてしっかりと取り組んでまいりたい。

（河南秘書課長）

定年引上げについては、本年12月末を目途に、内閣人事局及び人事院から定員及び級別定数の措置に関する考え方が示される予定であり、それらを踏まえ適切に対応してまいりたい。

また、具体的な職務内容については、実際の定員及び級別定数の措置状況を踏まえ、全体の人事企画において配置等を検討していく中で、それぞれの職域で職務分担を含めて検討していくこととしている。

（関調査交渉部長）

要求事項に対する回答を踏まえ、6点について申し述べるので、再度当局見解を伺いたい。

1点目は、超過勤務の縮減等についてである。

先程、書記長から言及した対策会議での報告に加え、高病原性鳥インフルエンザの防疫支援などにより、超過勤務が増加・常態化した職場実態が多数報告されているところである。

2022年度も残すところあと3ヶ月余りであるが、4月以降の超過勤務の状況及び特例業務の指定等はどのような状況であったのか伺う。

また、本年2月、本省に人材情報統合システムが導入されところであるが、人材情報統合システムによる在庁時間や超過勤務などの勤務時間管理について、この間の成果や課題等どのような検証を行ってきたのか伺う。

なお、地方組織への導入に向けて試行が行われたところであるが、導入にあたっては職員の理解と納得のもとに進めるよう求める。

（河南秘書課長）

4月以降の超過勤務の状況については、明治用水頭首工の漏水事故対応やロシア・ウクライナ情勢への対応等により、昨年度に比べ増加傾向となっているところである。

また、令和3年度の業務内容や超過勤務実績等を踏まえた分析・検証を行い、必要最小限の範囲で他律的業務の比重が高い部署を指定したが、特に緊急に処理することを要する重要な業務については、特例業務として指定し、やむを得ず上限を超えて超過勤務を命じているところである。

本省においては、本年2月から、人材情報統合システムを用いた職員による出退勤打刻と超過勤務実績の申告等により、一元的な勤務時間管理を行うことが可能になったところであり、また、出勤簿の押印の廃止等事務の合理化の面で一定の成果が得られたところであるが、引き続き超過勤務の事前命令を徹底すること等により、在庁時間の削減等の課題の解決を図ってまいりたい。

人材情報統合システムの地方組織への導入に当たっては、職員の操作体験と併せて、

勤務時間担当者等への説明会を複数回実施し、質疑応答やデモンストレーションを行いながら習熟を図ってきたところであり、引き続き丁寧に対応してまいりたい。

（関調査交渉部長）

2点目は、諸休暇の取得しやすい職場環境の整備についてである。

介護休暇や育児休暇、子の看護休暇などの取得にあたっては、私たちが6月に取り組んだアンケートにおいて業務多忙をはじめ、管理職の理解不足、職場内で休みづらい雰囲気等を理由に、なかなか希望どおり取得できない、できなかった、との報告があったところである。今ほど、諸休暇等の計画的な取得に向けた取組が示されたが、それらの取組が各部署において徹底されているのか伺う。

また、夏季休暇の取得時期の弾力的な運用について、植物防疫所及び動物検疫所では、夏季休暇の取得時期が業務繁忙期であり連続取得が困難であるとの声が多数寄せられていることから、業務繁忙期以外の時期に連続取得することが可能となるよう改善が必要である。私たちは、11月10日に国公連合として人事院へ要請を行い、そのなかで、職場代表2名から、職場実態を踏まえ夏季休暇の取得時期拡大の必要性を訴えてきたところである。この間、当局としても関連省庁とも連携し、改めて人事院に要望してまいりたいとの見解が示されていたが、どのような対応を行ってきたのか伺う。

（河南秘書課長）

休暇を計画的に取得することは重要であると考えており、今後も職員掲示板や各種会議等の場を活用して、休暇を取得しやすい環境整備を促すなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに引き続き取り組んでまいりたい。先ほど申し上げたとおり、年次休暇等については、各課等において年間を通じて計画表を作成して取得促進に取り組んでいるところであり、本省においては年次休暇取得実績について調査を行い、取得実績の低い部署に対しては、より強く取得促進に取り組むよう指導しているところである。

また、夏季休暇の取得時期拡大については、関連省庁と連携し、人事院に要望を行ったところである。

（関調査交渉部長）

3点目は、女性公務員の採用等の推進などについてである。

夏季要求の回答交渉時に、昨年の「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」における、女性職員の登用目標については8月に公表予定とされていたが、どのような結果であったのか。

また、育児等家庭のケアが女性に偏りがちであることから、男性職員の育休取得を推進するとしているが、男性の育休取得はどのような状況となっているのか。年々、取得率は向上しているのかを伺う。

一方、働き方に関しては、「働き方改革の推進、男女問わず柔軟な働き方を選択し活躍できる環境整備等に取り組んでいる。」との見解が示されており、昨年11月に制定された農林水産省テレワーク実施要領では、「職員がテレワークを一般的な勤務形態として柔軟に選択でき、その能力を最大限発揮できる働き方の定着を目指す」としているが、テレワークの推進に向けた取組状況及び環境整備はどのようなになっているのか伺う。

（河南秘書課長）

農林水産省全体の女性の採用割合は、獣医職・畜産職等を含め、本年４月については、41.3%となっており、既に「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」の目標 35%を上回っている状況である。

また、本省係長相当職のうち令和２年７月２日から令和３年７月１日の間に新たに昇任した職員の割合も 37.0%となっており、本計画の目標 35%を上回っている。

男性職員の育休取得については、令和３年度において、66.4%となっており、前年度の 49.0%を上回る取得率となっている。

テレワークの取組状況については、令和３年度末には、前年度に比べ２倍以上に増加しており、引き続き、テレワーク推進のため「テレワークコミュニケーションガイド」等を更新し、ポータルサイトにて周知を図っているところである。GSS の導入により実施しやすい環境が整備されていくことになると考えており、引き続き、職員へのＰＲや意識改革に取り組んでまいりたい。

（関調査交渉部長）

４点目は、ハラスメント防止対策の徹底についてである。

諸休暇同様、アンケートにおいて、「現在、パワーハラスメントを受けている」、「現在、パワーハラスメント以外のハラスメントを受けている」、「現在、周りの職員がハラスメントを受けている」等との回答が 100 件以上報告されたことから、中央本部・分会が連携し、実態を把握したうえで、当局に対し事案に応じて適切な対応を求めてきたところである。

昨年までのアンケートにおいても、毎年 100 件以上ハラスメントの報告があったところであり、職場からのハラスメントの根絶に向けて、更なる取組の徹底が重要である。

これまで、農林水産省においては全職員を対象とした職場研修を実施しているが、どのような内容のものを実施してきたのか伺う。

（河南秘書課長）

ハラスメントの防止については、各部署に相談窓口を設置し、その旨を職員に周知し、それぞれの相談員において、ハラスメントを含む日常的な苦情等の相談に応じることとしており、先ほども申し上げた 12 月４日から 10 日までの「ハラスメント防止週間」では、各職場において自習用教材や研修動画等を用いた研修を実施したのち、チェックシートによりハラスメントに対する理解度を確認しているところである。今後も、職員の理解が深まるよう機会を捉えて周知等を行い、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいりたい。

（関調査交渉部長）

労働組合としても職場からハラスメントを根絶するため、引き続き「くみあい相談窓口」を設置するなど、取組を強化しているが、当局としてのハラスメント防止策の徹底と事案に対する迅速・厳正な対処をあらためて求める。

５点目は、人事評価制度についてである。

「これまでも機会あるごとに人事評価制度の周知を行ってきた」との見解であるが、アンケートでは、人事評価制度の意義や評価内容・基準、手順等について、「十分な説明が行われていない」または「資料配付だけ」等との回答が 4 割弱もあり、「人事

評価制度の意義や評価内容・基準、手順等について理解できていない」との回答も1割強となっている。また、昨年10月期からの人事評価においてチャレンジ目標の設定等が導入されたが、「チャレンジ目標の設定にあたり上司のアドバイスがなかったため、自分の考えで設定した」との回答が1割強となっている。さらに、本年10月期からの人事評価では、評語区分が6段階に細分化され評語の名称や基準も刷新されたところであり、あらためて、評価者に対して、被評価者の理解が深まるよう丁寧な説明と研修・指導の徹底を求める。

また、被評価者との信頼関係の構築が重要であると考え、信頼関係の構築に向けた対応をどのように考えているのか伺う。

なお、人事評価制度そのものに関しては、昨年の見直しに際しても求めたが、公平・公正性、客観性、透明性、納得性の4原則、労使協議に基づく制度設計及び運営、労働組合の参加する苦情処理システムの確立の2要件を具備した制度が必要である。そのためには、全体評語に加え、個別評語の開示が不可欠であることから、引き続き、その実現を求める。

（河南秘書課長）

人事評価制度を円滑に運用するためには、被評価者、評価者の双方が制度内容をよく理解することが必要であり、職員への周知については、既に「新しい人事評価のポイント」や「人事評価ガイド」を職員掲示板に掲載しているところである。

さらに、各期スケジュールの周知を行う際にも「人事評価ガイド」等を改めて掲載しているところであり、引き続き、職員の理解が深まるよう機会ごとに周知を行ってまいりたい。

また、評価者に対しては、先ほども申し上げたとおりeラーニングや各種研修の評価者訓練を実施しており、新たな評価制度を含め評価制度全般の理解が深まるよう、引き続き評価能力の向上に努めてまいりたい。

信頼関係の構築のためには、指導・助言を含め日常的なコミュニケーションが必要不可欠な手段と認識している。

今後とも、積極的なコミュニケーションを奨励し、被評価者・評価者間の認識の共有を図ることで、能力・実績をきめ細かく的確に把握し、適切な人事評価が実施されるよう尽力してまいりたい。

なお、今回の人事評価の見直しに伴い「人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令」が改正されたところであるが、評価結果の開示については従前と変更がないことから、これまでと同様の取扱いとしている。

（関調査交渉部長）

最後に、勤務時間外の官用車出張等における対応についてである。

官用車出張における同乗者について、これまでも業務として拘束されていること等から、超過勤務の対象として取り扱うことを求めてきたが、先程言及した対策会議や高病原性鳥インフルエンザの防疫支援においても、官用車での県外への遠距離出張や早朝に出発し夜間に帰庁するため長時間出張が増加している等、同乗者も長時間拘束されるにも関わらず、現地での作業時間しか公務として取り扱われない実態が多数報告されている。この間の当局見解で、「同乗者を超過勤務の対象とするよう人事院に要望してまいりたい」との考えが示されていたが、その後の人事院に対する対応状況はどのようなになっているのか伺う。

また、官用車での出張に限らず、現地での作業時間しか公務として取り扱われない

ため、高病原性鳥インフルエンザ等の防疫支援をはじめ土日に出張対応した者の労働条件が課題となっている。このことについても、併せて改善が図られるよう人事院への働きかけなど最大限の努力を求める。

（河南秘書課長）

移動時間における同乗者の超過勤務等の取扱いについては、人事院に確認したところ、同乗者は、その間常時職務に従事する必要がある場合を除き、その移動時間の性質が他の交通手段で移動する場合と基本的に相違がないことから、原則として超過勤務等の対象とは認められないとしていた従来からの見解に変更がないとのことであるが、引き続き、安全運転のために同乗を命じた場合の移動時間を超過勤務等の対象とするよう人事院に要望していく考えである。

なお、公務として取り扱われるのは実際に業務に従事した時間となっているところであり、高病原性鳥インフルエンザ等の防疫支援を始めとして土日に業務対応する職員の実態について、人事院に伝えてまいりたい。

（渡邊書記長）

ただ今、秋季要求に対する回答を受けたところである。公務における働き方改革の推進、歪な年齢構成のなかで人材の育成・活用、ウイズコロナ・アフターコロナに向かうなかで、マネジメント力を発揮した的確な業務運営と新たな働き方が求められている。

要求はいずれも、労働条件の維持・改善を求める切実な事項である。これまでも申し上げてきたが、自らの労働条件に大きな影響を与える課題が山積するなかで、組合員は組織の将来や自らの生活への不安を募らせながらも、国民からの行政ニーズに応えるため、昼夜を問わず、懸命に農林水産行政の遂行に努めている。当局には、これら組合員の労苦に報いるためにも、要求事項の解決・前進に向け、引き続き、最大限の対応を要請する。

（渡邊官房長）

本日は、超過勤務の縮減やハラスメントの防止を始め、多くの課題について職員からの声を聞かせていただいた。

食料安全保障の強化、「みどりの食料システム戦略」の推進、農林水産物・食品の輸出促進等の対応に向けて、本省と地方機関等が一体となり協力して取り組んでいくことが重要と考えている。本日の交渉を踏まえ、職員が今まで以上に安心して働きやすい、明るく風通しの良い職場となるよう引き続き努力してまいりたい。

（三宅秘書課人事企画官）

以上をもって、全農林からの要求に基づく交渉を終了する。

－ 以 上 －