

林野庁本庁交渉（全国林野関連労働組合）

議 事 要 旨

1 日 時 平成29年7月18日（火） 12:05～12:55（50分）

2 場 所 A・B会議室

3 出席者

林野庁	水野 政義	林政課長
同	堂本 整	林政課管理官
同	原 啓一郎	林政課課長補佐（人事第1班担当）
同	多胡 雄二	林政課課長補佐（人事第2班担当）
同	白角 義人	管理課課長補佐（安全衛生班担当）
同	大竹 武司	林政課課長補佐（人事管理班担当）
同	宮川 茂則	林政課（人事管理班管理第1係長）
全国林野関連労働組合本庁支部	山田 明裕	委員長
同	重光 昭子	副委員長
同	赤迫 政一	書記長
同	藤田 伸之	執行委員
同	村元 善幸	執行委員
同	嘉門 洋介	執行委員

4 交渉事項

- (1) 労働時間短縮等労働諸条件の改善について
- (2) セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントの撲滅等について

5 議事概要

当局) ただいまから、林野労組本庁本部からの交渉申出により交渉を始める。国公法108の5条の規定に基づく予備交渉において要求項目の整理、時間、場所及び出席者の整理をさせていただいた。これに基づき進めていく。

組合) 予備交渉で挙げた項目の中に、臨時雇用、非常勤職員の雇用の処遇に関する項目があったが、そこは割愛させていただく。

まず1点目として、労働組合として、年間総労働時間を1,800時間とするよう要求している。このため、年次休暇については、完全取得するということが重要と考えている。年次休暇の取得状況について、現在、どのような状況になっているか。

当局) 本庁職員の年次休暇の取得状況は、平成28年1月から12月までの1年間で一人当たり年間12.6日となっている。これは、平成27年の1年間の一人当たりの実績12.0日に比べて0.6日増加している状況である。

組合) 完全取得というような状況にはなっていないが、年次休暇を取りやすい環境にするために、どのような対策を取られているのか。

当局) 年次休暇の取得促進については、農林水産省女性活躍とワークライフバランスの推進のための取組計画があり、連続休暇の奨励、年間取得目標を設定したうえで、計画表を活用すること等より、積極的に取組を行うこととしている。特にゴールデンウィークや夏季休暇の時期には、年次休暇と合わせて長期連続休暇となるように掲示板などにより、職員に周知を行っている。今後とも年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めていく考えである。

組合) 対策はされているということであるが、なかなか積極的に年次休暇が取れるという実態にはない、さらに取得しやすい状況を作っていただきたい。

次に超過勤務に関して伺う。超過勤務手当の不払いの有無。超過勤務を完全につけられる環境となっているかを聞きたい。

当局) 超過勤務については、公務のための緊急やむを得ない場合に管理職員の超過勤務命令に従って行われるもの。あるいは職員本人が必要と判断して、事前に超過勤務の命令を受けて対応するということが考えられる。超過勤務を命ずる場合は、原則として勤務時間内に行う。また、やむを得ず超過勤務を命ずる場合であっても、必要最小限の時間に努める取り組みを行っている。超過勤務の不払いはないものと当局としては認識している。

組合) 次に、休日等の勤務については、振替及び代休の取得を徹底させることが重要であるが、イベントなどで休日等に勤務した場合について、週休日の振替や代休の取得実績、特に振替や代休を取得していない例等がないか、その状況について伺いたい。

当局) イベント等により週休日や休日等に勤務した場合については、週休日の振替や休日の代休を取得することを徹底させる必要があると考えている。平成28年の週休日の振替及び休日の代休の取得状況について、振替簿及び出勤簿において確認したところ97%が振替及び代休を取得しているところである。残り3%については、海外出張等により代休の手続きを行ったが結果的に取得できなかったものであり、超過勤務による処理をしている。林野庁としては、職員が週休日の振替及び休日の代休を確実に取得できるよう、庁内各課を指導していく考えである。

組合) 振替及び代休処理をやっているが、振替や代休指定したにもかかわらず、やむなく超過勤務に振り替えたということがあるかと思うが、本庁内で年間どれくらいあるのか。

当局) 振替、代休等を取った実績が97%ということである。残り3%は超過勤務で何時間処理しているかということは、把握することが難しい。週休日に出勤した場合等は、確実に振替を行うよう、これまでも指導してきているので、引き続き指導を徹底していきたい。

組合) 超過勤務縮減のための体制を確立し、実効ある超過勤務縮減策を実行することについて先ほども触れたが、現在、どのような超過勤務縮減対策を行っているのか。

当局) 現在行っている超過勤務縮減対策は、事前の超過勤務命令の徹底ということで、各課では当日に超過勤務を行う必要がある場合については、あらかじめ所属課長が確認することを徹底している。また、長時間の超過勤務者をなくすために日々の超過勤務の実績を見ながら、長時間超過勤務が懸念されるような場合は、それぞれの

業務内容によって、ほかの職員に応援をお願いする、あるいは業務の見直しをする等の取組を進めている。

組合) 人員配置と業務内容が合っていないため、やむを得ず超過勤務をやらなくてはならない場合がある。例えば係長がいなくて係長の仕事を係員がやっているような実態があるように思われるが、そのような状況にあるということは認識しているか。

当局) 林野庁の職員の配置状況を見れば、いろいろな事情で係長ポストが空席になっているという実態があることは認識している。そこを補うための業務運営については、課全体で応援態勢をとる、各班の中で事務の見直しを行う、等で対応しているというのが今の状況である。

組合) いわゆる下位の級の職員が上位の級の仕事をしている状況にあると、超過勤務が異常に多くなることが考えられるので、超過勤務を縮減する上でも人員配置を適正にしていきたい。

過去に実際に見てきた例として、例えば係長が産休に入り2年目の係員が仕事を一人で回しているという状態であった。それはまずいだろうということで、人を置いたが、任期付き任用であり、当然、係長の仕事はできないので、係員が指導しながら仕事をしていた。結局、ずっとその状態で2年目の係員が補っている状況が続いていたことがあった。係長が空席となり業務が円滑に回らなくなってしまった。元々前年に人員を削減したばかりで、なぜそこを空席ポストにしたのか理由は分からない。事前にその職場がどういう実態で働いているかということをし、きちんと調査した上で、その業務に必要な人員を確認し、業務内容も見て配置していただきたい。せっかく班の人員が複数いるのにその班を全員変える等、林野庁としての業務の継続性が失われるような人員配置の仕方をすると、超過勤務が必要となり、休暇も取れないという実態を招くこととなるので、そこはきちんとやっていただきたい。

当局) 国有林野事業においては、一般会計化になってから、係長になれるまでの期間が長くなってしまっているということもあって、係長の人数も足りず、そのようなことをお願いしているところも各課にいくつかあることは認識している。人員配置については、各課の総括やその班長なりと相談しながら、例えば育休で抜けるところを、課としてどのように仕事を回してしていくかというところを聞きながら我々も人員配置をしてきたつもりであるが結果的にそのような状況になってしまったのかもしれない。そこは、今後ともしっかりと対応していきたい。

組合) 超過勤務の実態、実績について年間の平均はどれくらいになっているか。

当局) 超過勤務の実態は、平成28年の1月から12月までの月平均は25.5時間である。平成27年と比べると0.6時間減少したところである。

組合) 林野庁の超過勤務目標は。

当局) 林野庁の超過勤務目標は、月22.1時間であり、当初の目標は達成できなかった。

組合) 超過勤務については、年々少しずつではあるが減少はしてるという実態は、私どもも認識しているが、まだまだ超過勤務の目標と比べると3時間以上の差がある。引き続き超過勤務の縮減に向けて取組を進めていただきたい。超過勤務がどうして

も特定のところに集中するわけであるが、そのようなところについて、なるべく超過勤務を減らすような努力をお願いします。

次に、不払い残業撲滅のための厳格な勤務時間管理を徹底するとともに不払い残業の疑いがある場合には、事実関係を調査し実態を明らかにすること。ということで実際には、先ほどの話で、超過勤務時間を適正に管理できる環境を整えているということであるが、超過勤務不払いのような実態はないのかについて再度伺う。

当局) 超過勤務については、勤務時間要領に規定されているとおり、各課係等の所属の職員に対し、各課長の超過勤務命令を行い、その命令により整理した超過勤務命令簿に基づき超過勤務手当を支払っているところである。当局としては把握している超過勤務時間数の全てについて超過勤務手当を支給しているものと認識している。

組合) 不払いはないということであるが、実際は15分超過勤務をやったが、1時間やってないからつけませんというようなことがあると思うので、そのようなことを見逃さないよう、勤務時間の管理を徹底していただいて、不払いがないように努めていただきたい。

それから、育休の関係であるが、育児休業を取得しやすいような環境整備が図られているかということについて、お伺いしたい。

当局) 育児休暇の制度については、最近、充実してきている。人事院発行の両立支援ハンドブックや内閣人事局発行の女性国家公務員のワークスタイル事例集等を各課の庶務に配布するなど、職員が気軽に相談できるよう備えるとともに、職員が育児休業を取得する際は、任期付き採用職員・臨時的任用職員を採用し、その業務を代替させる制度を活用するなど、取得しやすい職場環境づくりに努めているところ。

組合) 環境整備については、ハンドブックや事例集を用いてやられているということであるが、近年では、男性の育児休暇を進めている企業等もある。林野庁における男性の育児休業の取得状況の実態はどうなっているか。

当局) 男性が取得できる育児のための制度については、当然、育児休業はもとより取得できる。配偶者出産休暇も取得できる。林野庁の平成27年の実態については、女性は100%、男性の取得率は8.8%となっている。また配偶者出産休暇は72.5%、7割ちょっとの男性職員が取っているというような調査結果となっている。育児参加のための休暇の取得率は、約43%の職員が取得している状況。

組合) 配偶者出産休暇は72.5%ということなので、ここをまず100%に上げていただくということ。男性の育児休暇の取得率は8.8%で、過去3%だったことを考えると少しは向上をしているかと思われるが、まだ一桁台ということで、男性も育児休暇が取りやすい環境、雰囲気作りを進めて取組の強化をお願いしたい。

次にセクハラ、パワハラのパックについて伺いたい。

林野庁本庁におけるセクハラ、パワハラに関する相談窓口の具体的な体制はどのようになっているか。

当局) ハラスメントに関する相談窓口については、ハラスメントを受けた職員が一人で悩むことなく早めに相談できるよう、林野庁林政課に苦情相談窓口を設置しているところである。具体的には、主任相談員である林政課長が指名する個別相談員として、林政課管理官、人事第1班、人事第2班佐、人事管理班のそれぞれの担当補佐、林政課人事管理班管理第2係長、管理課人事研修班担当補佐が個別の相談員に

指定されている。

組合) パワハラ、セクハラはどこからというような線引きは難しいと思う。セクハラ、パワハラに関して相談窓口体制が整っているということであるが、これまでに相談はあったか。

当局) 過去2年程度を見てみると、平成28年に1件のハラスメントの相談があった。その外には、人事評価の苦情相談も平成27年度に1件の2件であった。

組合) 相談が年に1件や2件という話になると、相談しやすいような雰囲気になっているのか、相談窓口体制がわかりにくいのではないのか、誰に相談にいたら良いか分からないといった状況になっているのではないのか、と思われるが、明示の仕方等についてはどのようになっているか。

当局) 林野庁のハラスメントの相談員や相談窓口の体制は、セクシュアルハラスメントの防止週間に、各課に対して相談窓口が設置されていることを周知している。非常勤職員を採用する際にも、本庁では相談窓口があるということを採用時にお知らせしている。先ほど平成28年度に1件と申したが、その外に各課で対応されている部分があるかもしれない。いずれにしても、職員が相談しやすい体制、相談窓口について機会あるごとに職員へ周知していきたい。

組合) 組合側としても、相談窓口が具体的にわかりにくい状況になっているので、再度職員へ周知をして、是非、相談しやすい状況を作っていただきたい。1件相談があったということであるが、そのような相談があった場合には、具体的にどのような手続で、どのように解決するようになってるのか伺いたい。

当局) ハラスメントの相談が来た場合については、相談者のプライバシーを確保しつつ、相談者の了解を得た上で速やかに事実関係を調査する。調査の結果、ハラスメントが認められれば、再発防止対策を講じることで、ハラスメントのない職場づくりに努める。

組合) 相談者のプライバシーを確保すると言われたが、相談者が相談したことによって、不利益を被ることのないように、当事者に対して注意等をする時には十分気を遣っていただき、更にパワハラを受けると言うことのないようにしていただきたい。実際にパワハラ、セクハラについて林野労組の組合員から相談があった場合には、事実関係を調査して、事実を明らかにするとともに早期解決と再発防止に向けた対応策を講ずること。ということで申し入れをしているので、特に再発防止等についてどのように考えているか。

当局) 職員から相談があれば、プライバシーの確保をして、事実の調査を行う。その調査の結果、再発防止策が必要と判断されれば、二度とハラスメントが起きないような対策を講じていく。具体的には、ケースバイケースで対策も変わってくるが、いずれにしても相談者に十分配慮しつつ対策を講じて行く考えである。

組合) 事案によって対応の仕方は変わってくるかもしれないが、相談者が被害を被ることや更にパワハラを受けると言うことのないようお願いしたい。パワハラ、セクハラについて、特別会計の時には苦情処理委員会があったので、その経緯を踏まえて組合にも情報を前広に提供すべきではないかと思うがいかがか。

当局) 一般会計移行前は、言われるとおり苦情処理に関する協約を締結し、それに基づいて処理していた。一般会計移行後の苦情処理については、国公法の規定に基づいて、人事院規則で定められている、公平審査制度により、職員等が直接、あるいは組合を通して申立を行うこととなったところである。一方、部内での苦情処理については、秘書課長通知により職員の苦情相談体制を整備している。個別相談員については、主任相談員が指名することとされており、現在、林野庁では5名の職員が指名されている。職員からのハラスメントに関する苦情相談については、相談者のプライバシーを確保しつつ、相談者の理解を得た上で、事実関係の調査を行うということで、再発防止に取り組んでいるところである。なお、苦情相談の内容の情報については、適切に管理を行う必要があると考えている。

組合) 相談窓口、具体的に相談員等が定められているが、苦情処理委員会の経緯を踏まえると、例えば組合側の執行部の構成員が相談窓口の一員になるということも必要ではないか。

当局) 秘書課長通知に基づき、現在5名の職員が相談員に指名されている。この5名の職員は、組合員であるなしの制約はない。今回、改めて指名するというようなことにはならないが、組合員の指名を否定するようなものではないと考えている。

組合) なぜ組合員が構成員に入った方が良いのかというのは、組合員や職員が相談する場合、組合の役員や構成員が中に入っていれば、もっと相談しやすいというような状況になるのではないかという考えで言っている。今後体制を検討する上で、そのような機会があったら、考慮していただきたい。

セクハラやパワハラで、実際こういうことがありましたというものを、今後、幹部等が同じ過ちを犯さないためにも、例えばこういうことがパワハラに当たるということの周知を定期的に行っているのか。

当局) 毎年、セクシュアルハラスメント防止週間に配布している人事院のパンフレットに具体的事例が記載されている。その外にもセクハラになる事例を周知している。特にセクハラの場合は、受けた側が性的な不快を感じれば、セクハラになるというような定義となっている。そこは、林野庁本庁の管理者や職員に対して周知を行っており、職員皆さんもそういった認識でいると考えている。

組合) 職場の管理職の方が懇親を深めるために「飲み会をやるぞ」と言って参加をさせ、参加したくないと言った人に、「なんだお前は、職場の和を乱すのか」みたいなことを言うような者がたまにいるように聞く。後は、「俺がやってあげているんだぞ」みたいな、自分がかいにも「良い上司だ」みたいに勘違いをしている者がいるということも聞く。そういう上司の認識が改まらないと、いつまでたってもパワハラをやってしまう。幹部の方の研修を実施して認識を深めるよう、引き続き対応していただきたい。

当局) 苦情相談窓口の設置も必要であるが、事前の防止が重要であるので、各課の総括等がパワハラ研修を受講できるような対応をしていきたい。また、林野庁の相談窓口はこのような体制でやっているが、人事院にも相談窓口があり、そちらに相談するという方法もある。先日公表された相談実績を見てみると、林野庁は、26年、27年は定員内で4名の相談があったが、28年は2名に減少している。

組合) パワハラについては、やっている人は自分はパワハラではないと思ってやっている場合もあるように見受けられるので、更にハラスメント撲滅体制の整備を進めていただきたい。

次に、心の健康づくり関する、職場におけるストレスの要因軽減・除去及び職場環境向上を図ることということで、最近心が不健全といわれる職員が増え、休職に至ったりしている職員もいるようであるが、この職場環境づくりについて、どのような体制を取られているのかについて伺う。

当局) 職員の心の健康づくりについては、職員の心の健康保持・増進が重要な課題であるとの認識の下、各通知等に基づき、職場の長が責任を持ち、管理監督者、職員、心の健康づくり相談員、健康管理医との協力・連携の下、体系的な対策の実施に努め、日頃から職員のストレス状況の把握や要因の軽減、専門医等も面談、職場環境の向上に努めているところ。また、専門家への相談については、3階の健康管理医や林野庁共済組合の「林野庁電話健康相談」等の方法もある。また、林野庁主催のメンタルヘルス講習会を年に4回実施したり、人事院の教材を使用した研修など、各種取組を実施しているところ。このような中、残念ながら心の不健康な状態となった職員については、専門医による面接及び指導や長期休職者等の職場復帰に当たっては、「試し出勤」制度の活用や職場復帰計画の作成、勤務内容等に配慮するなど、円滑な職場復帰及び再発防止のための適切な措置を講じているところであり、今後も同様の対策等を講じる考えである。

更に、心の不健康な状態を未然に防止することがますます重要な課題となっていることを踏まえ、昨年度から年1回のストレスチェックの制度が義務付けられた。農林水産省においてもストレスチェック実施要領が策定され、本庁も含めて健康安全協議会に諮り全国の健康安全協議会の意見や要望等を踏まえて体系的な取組となるよう進めてきたところ。平成29年度は、昨年度の実施状況を踏まえ、更なるストレスチェックの確実な実施に向けて取組、職員の心の健康づくりを推進していく考え。

組合) 休職者等が出てしまうと、そこを補うために超過勤務が増えたり、人を配置しなければならぬ。また、配置が窮屈な状況になったりするわけである。ここについては、事前に発見して長期の休暇や休職にならないようお願いする。

また、そのためのストレスチェックを1月、2月に実施したわけであるが、ストレスチェックの実施について、「これがストレスだ」という話も出ている。非常にアクセスしにくいといった状況で、今年度もやるという話を聞いているので、是非、システム自体を改善して実施していただきたい。

当局) ストレスチェックについては、昨年度が初めての実施ということで、受検時の回線の混雑や同意書等のダウンロード時に、一時的な障害が発生した。サーバー等を途中で増やしたものの、農林水産省全職員が一斉に実施したため繋がりにくくなったものであり、昨年度の実施状況を踏まえ、ストレスチェックの確実な実施に向けて大臣官房とも十分な打ち合わせをしつつ、今後とも職員の心の健康づくりの効率的な実施を推進していく考えである。

組合) 引き続きの対策及び取組をよろしく願います。

予定していた項目に付いては以上である。

要求内容が多岐に渡って、とても一時間では議論を尽くせない課題だと思っているので、引き続き議論を更に深めて行きたいと思っている。また、春闘の要求書、人勧期の要求書ができあがっているため、引き続き願います。今回提起させてい

ただいている課題全てが、働き方に関わる課題であり、セクハラにしても、パワハラにしてもあるいは、育児休業にしても、職員が人間らしくきちんと暮らして働けるということが、根幹になっている。心に余裕が生まれないという中では、セクハラやパワハラに繋がって行くと思うし、根本的な解決は難しいと思うが、林政課の人事はその中枢であるので、是非、アンテナを高くして情報収集に努めていただきたい。人事総括も言われたように、重症化してからでは手遅れになるという事例も何回も見てきている。そういった意味で、できるだけアンテナを高くして情報収集をしていただきたいと思う。多くの課題は、超過勤務もそうであるが、年次休暇も実態はよく分かった。ただ、根本的に解決するための課題はどこにあるのかを労使で議論を進めていかないといけない。引き続きお互いが努力をして、少しでも働きやすい職場にしながら、よりよい仕事ができるようにしていきたいと思っているので、引き続きよろしく願います。

当局) 今日に限られた時間の中、組合の要望を聞かせていただき、当局としての考え方を申し上げたところ。まさに、超過勤務の縮減等については、良い職場環境づくりとして非常に重要と思っている。職員の勤務状況の向上に向けてしっかり取組を進めていきたい。働き方改革、ワークライフバランス等を踏まえて、省を上げて様々な取組をしていこうということで、林野庁としてどういったことができるのか、林政課の中で議論させていただく。そういう中で引き続き、皆様の要望を聞かせていただきながら、しっかり取り組んでいきたい。今回いただいた要求の中で我々としてできることは、当然対応したいと思っている。権限のないものについては、人事院に要望を伝えてまいりたい。引き続きよろしく願います。

以上で本日の交渉を終了する。