

関東農政局静岡県拠点交渉（全農林労働組合静岡分会）
議事要旨

1. 日 時：令和5年2月27日（月） 12：30～12：50
2. 場 所：関東農政局静岡県拠点防災対策室
3. 出席者：関東農政局静岡県拠点 秋山 憲孝 地方参事官（静岡県担当）
橋本 藤之 総括農政推進官
大野 勇一 主任農政推進官
西内 和伸 農政推進官
全農林労働組合静岡分会 加藤 稔也 委員長
尾崎 恭志 書記長
富岡 克之 副委員長
望月 司 財政部長
田村 佳代子 執行委員
永田 雅則 執行委員

4. 議 題

超過勤務の縮減について 外

（22全農林静岡分会要求1号 別添「要求書」）

5. 議事概要

（加藤委員長より）要求書の提出

（大野主任農政推進官）

本日の交渉に先立ち、先日実施しました、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。

全農林静岡分会から提出された要求事項が、「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、交渉対象事項とする事項は、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」、「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」、「Ⅲ 人事評価制度について」のうち一部含まれています管理運営事項を除いた事項を交渉事項とするとの整理を行いました。

なお、「Ⅳ 職場課題について」を含む交渉対象とならなかった事項につきましては、要望として承ることとしました。これらを前提として交渉を行います。

それでは、地方参事官より回答いたします。

(秋山地方参事官)

初めに、「事前の超過勤務命令の徹底を図り、超過勤務を縮減すること」についてです。

職員の健康維持、行政コストの縮減からも、超過勤務の縮減を進めていくことは労使双方の共通認識と考えています。

超過勤務が必要な場合には、その内容を管理職と職員双方で確認し、管理職が業務の進捗状況を的確に把握し、必要と判断すれば事前に超過勤務を命ずることを引き続き指導してまいります。

突発的な業務もありますが、日頃から計画的な業務実施が大切であり、不要・不急な資料作りで残業をしないよう、また、超過勤務の上限規制を順守するよう管理職に指導してまいります。

なお、令和3年4月から令和4年1月までの超過勤務時間は1人平均0.7時間であったのに対し、令和4年4月から令和5年1月までは1人平均0.5時間となっており、前年同期より下回る実績となっています。

この間、超過勤務命令の上限である1箇月45時間を越えて命令し、勤務した職員はありません。

その他、拠点会議において、毎月、前年との比較を行い、特に超過勤務が増えている場合には要因を精査し共有しておりますが、引き続き超過勤務縮減に努めてまいります。

次に「セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントを職場から根絶する」についてです。

ハラスメントが生じないためには、日頃からのコミュニケーションが重要であり、管理職には職員と十分にコミュニケーションを取り、職員の立場を理解・尊重し、お互いの信頼関係を築いて業務運営をしていただくようお願いしています。

ハラスメントについて、気に掛かることがあれば、当拠点相談員を活用して下さい。また、私や橋本総括に直接相談していただいても結構です。

職員から相談があった場合には、職場全体の問題として丁寧に対応いたします。

なお、現時点でハラスメントに該当する事案が発生しているとは承知していません。

次に、「希望通り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」についてです。

関東農政局総務部総務部長及び人事院からは「年次休暇を年5日以上確実に使用すること」を実行するよう求められているところです。私としても、年次休暇や夏季休暇の計画的な取得は、心身のリフレッシュのため及び業務の計画的遂行のため

にも非常に大切なことと考えており、拠点会議において、年次休暇の計画的な取得をお願いしてきたところです。

当拠点における休暇取得状況を見ますと、年次休暇の取得率については、令和3年が53.1%であったのに対し、令和4年は55.2%となっており、年5日以上の年次休取得目標を下回る職員はおりませんでした。

年次休暇の切り捨て状況ですが、令和3年は16名であったのに対し、令和4年は14名となっています。

また、夏季休暇については、全員取得しており、子の看護及び親の介護に係る休暇についても、6名の方が合計で約32日間取得しています。

今後とも、極力計画どおり休暇が取得できるよう、各業務について、その人でなければ対応できないということがないよう、日頃から職員間でお互いの業務を理解し、管理職が中心となって業務の共有化が図られるよう指導してまいります。

次に「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」についてです。

職員が、職場と家庭の両立を図るなど、ワークライフバランスの確保、また、育児にかかる諸制度が気兼ねなく取得できる環境整備は大変大事なことと思っています。

職員が働きがいをもって働き、自己啓発、介護、子育てなど安心して働くことのできる職場作りのため、休暇の取得と同様、管理職には、必要に応じてサポートできる体制をつくるよう指導するとともに、職員の皆さんにもご協力をお願いいたします。

また、積極的に諸制度を活用することを心掛けていただきたいと思います。

次に「障がい者雇用について、雇用される障がい者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。また、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること」についてです。

静岡県拠点においては、令和元年10月から1名を非常勤職員として雇用し、現在に至っております。

この際には、特段の職場環境の整備は必要とされませんでした。令和3年7月に庁舎内の安全管理として、階段の手摺りの設置をしてきました。

今後、新たに障がい者の方を雇用する機会があった場合には、安心して働いていただくための環境整備を行うとともに、必要に応じて、改めて職員に対する学習会を実施し、共に働きやすい職場環境を作っていきたいと考えます。

次に「管理職と職員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」についてです。

風通しの良い明るい職場作りには、日頃からのコミュニケーションが非常に大事であると考えています。

管理職も積極的にコミュニケーションを図ってまいりますので、職員の皆さんも積極的にコミュニケーションを図っていただきたいと思います。

職場でよりよいコミュニケーションを図ることができれば、スムーズな業務運営、課題の解決に繋がっていくものと考えます。

管理職からの一方的な情報の伝達や指示とならないよう、職員の皆さんも、現場で得られたいろいろな情報を管理職に伝えていただくようお願いします。

次に、「「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、静岡県拠点における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」についてです。

静岡県拠点においては、毎月第2水曜日に健康相談、メンタルヘルス相談を実施していますので、有効に活用して下さい。

また、職員の苦情、悩みなどの相談窓口として個別相談員を配置していることから、こちらも活用していただきたいと思います。

心の不健康は、本人、家族、また、職場にとってもマイナスにしかありませんので、からだとともに心の健康には十分気を付けていただき、場合によっては医師の診察を受けることも必要なことです。

また、悩みを一人で抱え込んでしまっているような職員がいないか、心の不健康に該当するような職員がいないか、管理職が目配りすることも重要と考えますが、職員の皆さんを含めより多くの目で、目配りをしていただき、早めの対応ができるようにしていくことが大事だと考えていますので、ご協力をお願いしたいと思います。

最後に、「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」についてです。

人事評価は、定められた制度に基づき適切に実施することが重要と認識しています。面談においては、役職、業務の進捗状況、実績に応じ、被評価者に対し達成できたこと、できなかったことを振り返りながら意思疎通を図ることが大事であり、評価者には、きめ細やかな指導・助言を行うよう、また、職員の意見・質問に対し丁寧に対応するよう、引き続き徹底します。

以上、今回の要求を踏まえ、引き続き周知を図っていく必要があること、皆様に

ご協力をいただきたいことを回答させていただきましたので、よろしく申し上げます。

(富岡副委員長)

超過勤務については人材システムによる手続きとなったが、システムに不慣れな場合もあるため、申請漏れ等が発生しないよう配慮願いたい。

また、年次休暇について、職員数が減少していることから、テレワークを実施している職員がいる日に他の職員が休暇を取得しにくいケースが考えられるため、引続き計画的に取得できるよう努めていただきたい。

(望月財政部長)

行政専門員は金曜日に週休日としている者が殆どであるため、職員が対応せざるを得ず、休めない場合もあるのではないかと。行政専門員の週休日について希望を聞くなどの対応をしているのか。

(尾崎書記長)

超過勤務については、昨年より縮減されており、各総括のマネジメントによる成果と考えるが、統計チームは調査の取りまとめ時期などに超勤が多く発生するので、引続きマネジメントに努めていただきたい。

(秋山地方参事官)

超過勤務の縮減、年次休暇の計画的な取得について、引続き各総括を指導してまいりたい。

(橋本総括農政推進官)

行政専門員の週休日については、条件提示時に前年同様の週休日を提示しており、変更を希望する場合は申し出るようお願いしているが、希望する者は少ない状況です。

(大野主任農政推進官)

以上をもって、要求に基づく交渉を終了します。

以上

22 全農林静岡分会要求 1 号
2023年 2 月 27 日

関東農政局地方参事官(静岡県拠点)
秋 山 憲 孝 殿

全農林労働組合静岡分会
委員長 加 藤 稔 也



要 求 書

農林水産省においては、「農林水産業・地域の活力創造プラン」等に基づき、食料安全保障の確立と農林水産業の持続的な成長をはじめとする新たな農林水産施策が展開されていますが、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、また収束が見通せないコロナ禍も相まって、極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の下、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。下記事項は、私たち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. 静岡県拠点として、事前の超過勤務命令の徹底を図り、厳格な勤務時間管理体制を確立し、実効ある超過勤務縮減対策により超過勤務を縮減すること。
2. 静岡県拠点として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントを職場から根絶するとともに、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。
3. 静岡県拠点では、年次休暇や夏季休暇が希望通りに取得できていない職員がいることから、管理者として適切な業務運営に努めるとともに、計画的に取得できるよう啓発を図り、希望通り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。
4. 静岡県拠点として、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。
5. 障がい者雇用について、静岡県拠点として、雇用される障がい者に寄り添った職場

環境の整備を行うこと。また、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。

6. 静岡県拠点として、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。
7. 新型コロナウイルス感染防止対策や働き方改革として、テレワークが導入されているが、全職員に対してセキュアパソコンが整備されていないことから、更新スケジュールを見直し、テレワークを希望する職員が公平に取得できるよう全職員にセキュアパソコンを整備すること。また、2023年1月から導入される人材情報統合システムに対応するため、立ち上がりが遅いパソコンについては、職員に不利益が生じないように対応し、パソコンの更新を早めるなど対策を図ること。

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、静岡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 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。また、制度変更時には、管理者から職員に対して統一的な説明を行うことを徹底すること。

IV 職場課題について

1. 夏場はクーラーをつけても3階フロアが暑く、屋上に直射日光があたることが要因の一つであると考えられることから、屋上への暑さ対策を図ること。
2. 各フロアの換気扇が汚れていることから、換気扇をきれいにし、窓開け以外にも換気が行えるように対策を図ること。
3. 静岡県拠点庁舎に静岡森林管理署が統合されることについて、令和5年度末の予定から1年延期されることが静岡支局会議の資料の中で示されていたが、その後の状況について職員への説明が無いことから、現時点として説明できる部分について、職員に説明すること。また、庁舎統合については、労働環境に影響を与えるものであるため、節目節目で職員に丁寧な説明を行うこと。