

関東農政局東京都拠点交渉（全農林労働組合東京農政分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和5年1月31日（火）12：30～12：40
2. 開催場所：東京都拠点ミーティングルーム（東雲合同庁舎2F）
3. 出席者：

関東農政局東京都拠点	直井 芳男	地方参事官（東京都担当）
同	森崎 寛	総括農政推進官（総括・管理）
同	木下 純子	主任農政推進官（管理）
同	林 貴子	農政推進官

全農林労働組合東京農政分会	近藤 雅方	委員長
	新道 秀明	書記長
	島崎 由起夫	財政部長

4. 議 題：
労働諸条件の改善について外
（全農林労働組合東京農政分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要：

○ 木下主任農政推進官

全農林東京要求第1号に基づき交渉を開始します。

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ました事項について報告します。

要求事項のうち交渉対象とする事項につきましては、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」1～9についての一部、管理運営事項を除いた事項になります。「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」の一部、管理運営事項を除いた事項になります。「Ⅲ 人事評価制度について」です。

それ以外の事項につきましては、要望事項として承るとの整理をいたしましたが、職員団体から交渉については、Ⅰの労働諸条件の改善についての超過勤務に関わる事項の1についてのみ行いたいとの要望があったことを前提としまして交渉を行いたいと思います。

それでは、直井地方参事官から回答をお願いします。

○ 直井地方参事官

私の方から要求書のⅠの労働諸条件の改善についての1について回答させていただきます。

職員が健康を維持し、仕事と家庭の両立を図り豊かな生活を実現する上で、超過勤務の縮減は重要な課題であると認識しております。

超過勤務を縮減するためには、業務の効率化や見直しを進めるとともに、必要な超過勤務については、管理職がその必要性を判断した上で、適切に命令を発するよう指導しているところです。

具体的には超過勤務縮減対策といたしまして、毎週水曜日と金曜日、俸給日及び毎月22日（いきいきパートナーシップの日）につきまして定時退庁日として取り組むとともに、その中でも事前命令の確認を徹底してきているところです。

毎月の超過勤務実績につきましては、チーム毎、個人毎に把握しており長時間の超過勤務が発生していないか、一部の職員に超過勤務が偏っていないか等のチェックを十分行っております。

該当する職員が見受けられた場合には、チーム内でのフォロー体制を整えること及び必ず一定の休息時間が取れるよう考えています。

なお、2019年度から、働き方改革に基づく超過勤務の上限等の措置が実施され、より厳格な勤務時間管理が求められており、引き続き実効性のある縮減対策に取り組み、超過勤務の縮減を図って参ります。

私からの回答は以上となります。

○近藤委員長

ありがとうございました。今後ともぜひ管理職の皆様にはご苦勞を掛けると思いますが引き続きのご対応をよろしく申し上げます。

○直井地方参事官

こちらこそ、よろしく申し上げます。

○木下主任農政推進官

それでは、本日の交渉を以上で終了します。

2023年1月12日

関東農政局地方参事官(東京)
直井 芳男 殿

全農林労働組合東京農政分会
委員長 近藤 雅方



要 求 書

農林水産省に働く組合員は、収束の兆しが見えないコロナ禍にあっても、農林水産行政を円滑に遂行するために、公務・公共サービスの担い手として、国民生活を支えていくため日夜職務遂行に邁進しています。

このような中で、農林水産省は、「食料・農業・農村基本計画」に基づく各種施策、食料安全保障の強化やみどりの食料システム戦略の推進をはじめとする2023年度予算概算要求、組織・定員要求を行いました。これら持続可能な農林水産業の確立に向けた各種施策を着実に推進していくためには、必要な予算・定員の確保が重要です。特に、この間の農林水産省に特化した定員削減を改善させるためにも新規増員要求の満額確保が必要です。

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、下記のとおり要望事項を取りまとめました。

貴職におかれては、農林水産行政の円滑な推進、公務関係労働者の生活と労働条件を維持・改善するため、下記事項の実現に向けて最善を尽くされるよう要望します。

記

I 労働諸条件の改善について

1. 関東農政局東京都拠点（以下、東京都拠点）として、事前の超過勤務命令の徹底、ICT等を活用した職場における厳格な勤務時間管理を実施し、超過勤務を縮減すること。
2. 東京都拠点として、超過勤務の上限規制を完全に遵守するとともに、より実効性のある超過勤務縮減策を具体化し着実に実施すること。
また、超過勤務手当について全額支給すること。
3. 東京都拠点として、超過勤務の上限に関する措置によって、超過勤務の上限いっ

ばいまで超過勤務を命ずることができるとの誤った認識を持つことのないよう、現場管理者に徹底すること。

4. 東京都拠点として、勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 東京都拠点として、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。
6. 東京都拠点として、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。
7. 東京都拠点として、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。
8. 障害者雇用について、東京都拠点として、雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。
また、職員に対し、障害者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。
9. 東京都拠点として、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、東京都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。

以 上