

関東農政局茨城県拠点交渉（全農林労働組合茨城分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和5年3月7日（火）17：25～17：40（15分）

2. 場 所：関東農政局茨城県拠点 別館3階大会議室

3. 出席者：

関東農政局茨城県拠点	酒井 利成	地方参事官（茨城県担当）
同	藤 寄 久生	総括農政推進官（総括・管理）
同	鎗木 和幸	主任農政推進官
全農林労働組合茨城分会	嶋田 澄夫	委員長
同	小田倉 和久	副委員長
同	根本 美智也	書記長
同	立川 文男	執行委員
同	川野邊 幸一	執行委員
同	土田 麻起子	執行委員
同	大沼 恵美	執行委員

4. 議 題：

労働諸条件の改善について 外
（全農林労働組合茨城分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要：

（藤寄総括農政推進官）

これより、全農林労働組合茨城分会からの要求に関する交渉を始めます。

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た事項について、私から報告させていただきます。

全農林労働組合茨城分会から提出されました要求事項が、「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、交渉対象とする事項は、Ⅰの「労働諸条件の改善について」の4、5、6、7、8、9、10、11Ⅱの「福利厚生施策の充実について」及びⅢの「人事評価制度について」の1、3とし、これらに含まれる一部の管理運営事項等を除いた事項となります。

その他の事項につきましては、予備交渉において要望事項として承るとの整理をしました。これらを前提として交渉を行いますので、よろしくお願いします。

それでは、嶋田委員長より要求書の提出と発言をいただき、その後、酒井地方参事官より回答を行います。

(嶋田委員長)

今回の要求書につきましては、組合員の当面する課題をまとめたものです。数年ほど内容的には変わらない項目もありますが、私どもといたしましては、この要求は組合員の喫緊の課題であると考えており、実現に向けて最大限の努力をお願いしたいと思います。

(酒井地方参事官)

それでは、全農林労働組合茨城分会から提出されました22全農林茨城分会要求第2号について、「新たな労使関係の構築に関する基本方針について」の主旨を遵守し交渉を行いたいと考えております。

今回の要求書のうち、交渉事項以外の事項については、ご要望として承り、当方の管理運営の参考とさせて頂き、交渉事項となったものについてはこれから回答を致しますので宜しくお願いします。

まず、鳥インフルエンザ等関連ですが、緊急な対応ではあるが、迅速・丁寧な対応に努めて参ります。

超過勤務に関しては、働き方改革の推進に伴い人事院規則において原則1ヶ月45時間、1年360時間の上限規制が設けられたところです。

これまでも管理職員には職場の中で職員の皆さんと意思疎通を図り業務の進捗状況を把握し、超過勤務の必要性を見極めた上で命令を発するよう指導しているところです。

また、本年1月から人材情報統合システムが稼働になったことにより、事前命令の徹底が図られるとともに超過勤務実績が逐次確認できるようになるなど、これまで以上に超過勤務の厳格な管理ができるようになったと考えております。

なお、これまでも、毎月、月初めの総括専門官等会議において、前月の超過勤務の状況を管理職全員が確認し、特定の職員に偏ったり慢性的な超過勤務とならないよう指導しているところであり、今後とも超過勤務の縮減に取り組んで参ります。

次に、セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントの根絶については、毎年12月4日から10日までの間のハラスメント防止週間において、私や管理職員も含め職員の意識の高揚に取り組んでいるところです。今年度においても、研修教材による自習研修を行うとともに、特に管理職員に対しては、総括専門官等会議においてハラスメント防止のための啓発を行うほか、必要に応じて個別に指導を行います。

今後ともセクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントの防止について取り組んで参ります。

続いて、年次休暇、夏季休暇及び諸休暇が取得しやすい環境を作ることについては、年次休暇の取得促進は、職員の健康管理、リフレッシュの面などで非常に有効なものであり、業務運営上重要なことと考えております。

5月のゴールデンウィークや7月から9月の夏季休暇取得期間及び年末年始の休日において年次休暇と組み合わせた長期休暇が取得できるよう、また、年次休暇を取得しやすい環境作りを推進するよう各管理職員を指導しているところです。

さらに、取得状況を4月、10月及び1月に総務課に報告し検証するなど実効ある取得促進を図る取り組みを行うこととしています。

なお、その他の諸休暇についても取得しやすい職場環境となるよう管理職員を指導して参ります。

続いて、ワークライフバランスの確保、育児休業等が取得しやすい職場環境の整備を図ることについては、当省では「まふ改革行動計画2022」を策定し取り組んでいるところです。

また、育児を行う職員が職場生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場として支援していくことは重要なことと認識しており、育児休業、育児短時間勤務の取得を希望する職員の担当業務に支障のないよう、必要に応じて業務の調整を行うなど、各種制度が利用しやすい職場環境となるよう今後とも努めて参ります。

続いて、障害者雇用については、現在2名雇用しているところですが、雇用開始前の元年7月にハローワークから講師を招き「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催し、職員に対し理解の促進を図ったところです。

また、定期的にハローワークから担当職員が来庁し、障害者の職場適応に向け、障害者及び雇用者に対してアドバイスを頂いているところです。

今後とも障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築するよう努めて参ります。

続いて、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は、様々な業務を円滑かつ的確に進めていくためには、日常的に管理職員と職員との間で意思疎通を図り、業務に対する認識を共有することが必要不可欠です。職員一人一人の声を聞くことで明るく風通しの良い職場となり、職員の仕事に取り組む意欲も高まると考えております。

今後とも各管理職員に対して職員一人一人の声を聞くことを通じて風通しの良い職場となるようにするほか、職員の皆さんが意欲を持って仕事に取り組めるよう業務について議論や工夫を取り入れることを考えるよう指導して参りたいと考えています。

続いて、福利厚生施策の充実についてですが、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」に基づき、職員、上司、人事担当者、健康

管理担当者及び専門家が連携して職員の心の健康づくりを推進することとしています。

また、平成28年度からはストレスチェック制度が導入され、職員が自身のストレス状況を客観的に知ることができるとともに、本人の申し出により医師の面接指導を受けられる体制となっていますので有効に活用して頂きたいと考えています。

なお、新たに管理職員となった者を含め管理職員には、職員の心身における健康について、十分目配りするとともに、職員の皆さんが相談できるよう、定期的に行っている面談の場を活用するなど明るい職場環境づくりを行うよう指導して参ります。

最後に、人事評価制度についてですが、被評価者の主体的な能力開発や業務遂行等の取組を促す観点から、期首・期末面談にあたり個別の項目、目標ごとにコメントするなど、きめ細かな指導・助言を行うよう評価者を指導しているところです。

また、評価者に対しては、eラーニングや各種研修を実施しているところであり、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努めています。

なお、対面で行うことが困難な場合はウェブ会議ツール等を活用するなど、きめ細かな面談を行うよう指導して参ります。

人事評価制度の的確な運用については、日頃からの当事者間の意思疎通を通じて評価に対する疑問や不満等の解消を図ることが大変重要と考えており、丁寧な対応を心がけるよう評価者を指導して参ります。

以上、要求事項について回答いたしました。職員の皆さんの勤務条件等に密接に関わる重要な問題でありますので、私としても真摯に受け止め、明るい職場づくり、風通しの良い職場づくりに努めて参ります。

(嶋田委員長)

回答ありがとうございました。

私どもの要求を真摯に受け止められまして実現に向けて最大限の努力をお願いします。

(藤寄総括農政推進官)

それでは、以上をもちまして交渉を終了します。

以 上

関東農政局地方参事官（茨城県担当）
酒 井 利 成 殿

全農林労働組合茨城分会
委員長 嶋 田 澄 夫



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. 茨城県拠点として、人事異動については組合員に対する強制は伴わない、本人の合意と納得の上で行うこと。
2. 茨城県拠点として、農林水産行政の円滑な推進とその継続性を図るため若年層の職員を配置すること。
3. 茨城県拠点として、人材情報統合システムにより出退勤等の管理が行われることから、全組合員に同機能のパソコンを整備すること。
4. 茨城県拠点として、鳥インフルエンザ及び豚熱の殺処分等の緊急時対応については、従事した組合員に不利益が生じないようにすること。併せて、作業内容や勤務時間管理等の事前説明を丁寧に行うこと。

5. 茨城県拠点として事前の超過勤務命令の徹底、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。
6. 茨城県拠点として、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。
7. 茨城県拠点として、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。
8. 茨城県拠点として、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。
9. 茨城県拠点として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
10. 障がい者雇用について、茨城県拠点として、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、職員に対し、障がい者に対する理解を促進するための研修等を実施し、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。
11. 茨城県拠点として、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、茨城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

1. 茨城県拠点として、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。

2. 茨城県拠点として、評価者訓練を徹底するとともに、評価結果の活用方法や制度変更があった場合には、被評価者に対し丁寧に説明すること。

3. 茨城県拠点として、期首・期末面談に当たっては、原則、対面で実施すること。

以 上