

関東農政局交渉（全農林労働組合）

議 事 要 旨

1 日 時： 令和 5 年 3 月 23 日（木） 18 時 15 分～19 時 15 分

2 場 所： 関東農政局 12 階 第 7 会議室

3 出席者： 当局 鈴木 寛 総務部長（総括労務管理担当者）
中山 高志 総務課長（総括労務管理担当者補助者）
柴 義紀 課長補佐（人事）
星野 拓也 総務課管理官
野本 和弘 服務・管理係長

職員団体	高畠 栄	全農林労働組合中央執行委員（関東ブロック）
	宇田川 知克	全農林労働組合埼玉分会委員長
	泉 尚巳	同 副委員長
	沢田 武司	同 書記長
	酒井 哲也	同 財政部長

4 議題： 2022 年秋闘要求書回答

（全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」）

（全農林労働組合埼玉分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要

（星野管理官）

ただいまから、全農林労働組合中央本部並びに埼玉分会からの要求に基づく交渉を始めます。

先日の予備交渉において確認された事項について、総務課長より報告します。

（中山総務課長）

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します。

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、交渉対象とする事項は、全農林労働組合中央本部については、提出された要求書の

「Ⅲ労働条件の改善について」の「1 の（1）（3）、4 の（1）（2）、5」、

「Ⅴ福利厚生施策等について」の「1、2」

「Ⅵ人事評価制度について」の「1、2」

また、全農林労働組合埼玉分会については、提出された要求書の

「Ⅰ労働諸条件の改善について」の「4 を除く 1 から 10」、

「Ⅱ福利厚生施策の充実について」、

「Ⅲ新たな人事評価制度について」の「1」とし、これらに一部含まれている管理運営事項、権限外事項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としました。

これらを前提として、交渉を行います。

(高島中央執行委員)

本日は、鈴木総務部長をはじめとする当局の皆様には、年度末のご多忙中のところ、回答交渉にご対応頂き深く感謝申し上げます。

関東農政局に働く組合員は、この間のコロナ禍の中で、感染への日々不安を抱きながらも、国民の負託に応えるべく農林水産行政の着実な推進、さらには今シーズンも過去に例を見ない鳥インフルエンザ発生による防疫作業はじめてとする自然災害への対応など、昼夜を分かたず業務に邁進しています。

一方、職場は連年にわたる厳しい定員削減が継続中であり、全農林が昨年 11 月開催しま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、関東ブロック事業所等職域対策会議においても、若手職員の退職や欠員問題、年度末・年度初めの超過勤務対策、技術の継承の課題など、厳しい業務実態が報告されたところです。こうしたなか、人事院の「テレワークなど勤務時間制度等の在り方に関する研究会」は今年度末までに検討結果の報告を行うとされており、定年の段階的引き上げが予定されているなかで柔軟な働き方に組合員の関心が高まっています。

国民が求める持続可能な農林水産行政を着実に推進していくためには、必要な予算・定員の確保、人材育成や専門性の継続の実現を図ることは基より、職員の労働条件の維持・改善を図りながら業務に対するモチベーション向上に繋げていくことが大変重要です。

本日の要求事項については、これまで未解決事項や今後の労働条件確保にとって重要な課題と受け止めていますので、鈴木総務部長におかれましては真摯に受け止めて頂き、先の予備交渉で交渉対象事項とならなかった管理運営事項や権限外事項についても、関東農政局として解決を図るもの、上局に繋いで頂くものなど信夫局長を含めてご対応頂きますよう冒頭お願いを申し上げます。

(鈴木総務部長)

職員の皆様には、関東農政局が担っている農林水産行政を円滑に推進するための業務に日々取り組まれており、大変感謝しております。

それでは、要求事項のうち交渉対象となった事項について回答します。

はじめに中央本部及び埼玉分会から要求がありました労働条件の改善についてのうち、超過勤務縮減の関係について回答します。

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うえで、超過勤務の縮減は重要な課題と認識しており、そのためには、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。

具体的な超過勤務縮減対策としては、局議決定した「超過勤務の縮減について」に基づき、① 事務の簡素化及び業務の見直し、② 気がねなく退庁できる環境づくり、③ 事前命令の徹底、④ 定時退庁日の設定 などに取り組んでいるところです。

また、毎月の超過勤務実績については局議等の場で報告するとともに、管理職員と共有し超過勤務縮減への取組を促しているところです。

なお、令和元年度から超過勤務の上限規制の措置が実施されていますが、局議への報告資料の内容を工夫するとともに、翌月、早期の情報提供を行い、幹部を含めた管理職員等へ共有し、注意を促すとともに業務分担の見直しなど組織的な対応を行うこととしています。

更に勤務管理者等に対して事前命令及び事後確認の徹底、並びに上限規制の厳守について繰り返し周知を行い、意識向上を図ってきたところです。

引き続き厳格な勤務時間管理、並びに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まいります。

次に、中央本部及び埼玉分会から要求のありました労働条件の改善についてのうち、年次休暇等について回答します。

年次休暇の取得については、職員の健康管理やリフレッシュの面などで非常に有効なものと考えており、各課等において取得促進に向け計画表を作成するなど、職員が諸休暇を含めた休暇を取得しやすい環境作りを推進しているところです。

特に、夏季休暇期間やゴールデンウィーク及び年末年始期間においては、休日と年次休暇とを組み合わせることで連続した休暇を取得するよう職員に周知しているところです。

また引き続き、令和4年においても年次休暇の使用日数が5日未満の職員に対しては、業務に支障のない範囲で計画的に使用できる環境整備に努めてきたところです。今後も同様に取り組んでまいります。

次に、中央本部から要求のありました労働条件の改善についてのうち、出生サポート休暇について回答します。

不妊治療と仕事の両立を支援することを目的として、令和4年1月から出生サポート休暇が新設されたところです。

勤務管理者等においては、不妊治療への理解を深めるとともに、職員から相談や報告があった場合に適切なサポートができるよう指導してまいります。

今後、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

次に、中央本部から要求のありました労働条件の改善についてのうち、障害者雇用について回答します。

障害者の雇用については、雇用率の達成に向け取り組んできたところであり、障害者を雇用する際は一律的な対応ではなく、面接及び採用時に障害者毎に必要な合理的配慮を確認しながら、プライバシーにも配慮して進めてきたところです。

また、障害者の雇用に当たっては、一緒に働く職員の理解と協力が必要であり、ハローワーク等による講習の受講や理解を促進するための資料等の活用により、受け入れる職場の態勢を整え、障害者・健常者ともに働きやすい職場環境を構築するよう取り組んできているところです。

今後も引き続き、同様に取り組んでまいります。

次に、中央本部及び埼玉分会から要求のありましたハラスメント防止を含む福利厚生施策等について回答します。

まず、心の健康づくりについてですが、「国家公務員健康増進等基本計画」が改正され、特に、若手職員を中心としたメンタルヘルス対策の強化や高年齢職員、障害のある職員、妊娠中の女性職員等に対する健康管理・配慮を徹底する等の健康管理対策の強化が図られたところです。

関東農政局では、「農林水産省職員の心の健康づくりのための運用方針について」等に基づき、メンタルヘルスに必要な知識、情報等を提供するため、管内の一般職員及び管理監督者を対象とした講演会等をそれぞれ実施しているところです。更に、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、ストレスチェックを実施し、職員自身が自らのストレスの状況について気付くようにするとともに、本人からの申出による面接指導を実施する体制を整え、心の不健康な状態を未然に防止するよう努めているところです。

また、人事院規則の改正により健康確保措置が強化されたことから、令和元年4月から長時間の超過勤務者に対する面接指導を拡充したところであります。

次にレクリエーションについてですが、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たところであり、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を注視してまいります。

次にハラスメントの防止についてですが、ハラスメントは、職員の権利や人

権を侵害し、心身の健康等に深刻な影響を与えるものであり、当事者間の人間関係の悪化、ひいては職場の士気や能率の低下につながるなど影響が大きいものと認識しています。

このため、秘書課長通知に基づきハラスメントの防止に努めるとともに、「職員の苦情相談窓口及び相談員の設置について」（秘書課長通知）に基づき苦情相談体制を整備し、局内掲示板に掲載し周知しているところです。職員から相談があった場合には真摯に受け止め、丁寧に対応してまいります。

また、関係通知等を掲示板により周知するとともに、昨年においても「国家公務員ハラスメント防止週間」として、12月上旬に全職員を対象としたハラスメントのチェックシートの実施やハラスメント防止の職場研修を行い、職員の意識高揚に努め、ハラスメントの防止を図っているところです。

なお、パワー・ハラスメントについては、令和2年6月から人事院規則10-16によりパワー・ハラスメントの防止等について制定され、局議を通じて周知を図ると共に、苦情相談員に対してパワハラ之苦情相談へも対応するよう周知を行ったところです。

ハラスメントは上司と部下の関係だけではなく、同僚同士でも起こりえるため、職員一人ひとりが、パワハラ、セクハラ及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントも含めたこれらハラスメントをしない、させないとの認識を持ち、相手を尊重することが大切だと考えています。今後とも、ハラスメント根絶に向けての取り組みを進めてまいります。

次に、中央本部及び埼玉分会から要求のありました人事評価制度について回答します。

評価者に対しては、人事評価を行うに当たり求められる姿勢等について、より一層理解が深まるよう、評価者訓練として評価者講座やeラーニングの受講を充実しているところであり、令和4年10月からの人事評価の見直しを踏まえ、人事評価の統一的な運用、評価手法の適切な理解及び評価結果の人材育成への一層の活用に資するため、引き続き、評価制度等への理解が深まるよう取り組んでまいります。

また、人事評価の期首・期末面談において、被評価者への指導・助言を行うにあたり、実際にとった行動や業務上の成果に基づいてコメントするなど、可能な限りきめ細かな指導・助言をするよう評価者を指導しているところです。

なお、面談時に限らず、日常的な指導・助言やコミュニケーションが、組織内における意識の共有化や業務改善に結びつく重要なことと認識しています。

今後とも、管理職員と職員とのコミュニケーションが十分に図られるよう、

指導してまいります。

埼玉分会から要求のありました労働諸条件の改善についてのうち、両立支援制度について回答します。

仕事と家庭生活の両立を図ることは、その職員が安心して働き、その能力が十分に発揮され、意欲的に職務に取り組むことにつながり、ひいては公務能率の向上につながるものと考えています。

このため、必要とする職員が気兼ねなく制度を利用することができるよう、仕事と育児・介護の両立を尊重する職場風土を醸成するとともに、その職員の担当業務の情報を予め共有しておくことや、育児休業等の場合には代替する要員を確保するなど、支援制度を活用しやすい職場環境となるよう努めてまいります。

次に、埼玉分会から要求のありました労働諸条件の改善についてのうち、宿舍関係について回答します。

人事異動によって転居が必要となる職員の宿舍については、必要な宿舍の確保に努めるとともに、異動対象となる職員に配慮し、宿舍の入居手続きについても、可能な限り速やかに行うよう、引き続き努めてまいります。

次に、埼玉分会から要求のありました労働諸条件の改善についてのうち、テレワーク環境について回答します。

関東農政局においては、既存の職場パソコンについて希望する職員に対して、テレワークが可能な環境を整えています。また、本年4月以降からの実施が予定されるガバメントソリューションサービスへの移行状況を踏まえながら適切に対応してまいります。

次に、埼玉分会から要求のありました明るい職場環境を含む労使関係等について回答します。

職場内のコミュニケーションを取ることで、お互いに理解し合い信頼関係が構築され、気兼ねなく相談や提案ができる明るく働きやすい職場になると考えますので、引き続き、管理職員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ます。

また、交渉については、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、引き続き適切に対応してまいります。

次に、埼玉分会から要求のありました福利厚生施策の充実について回答します。

職員の福利厚生については、職員が業務を遂行していく上で重要なことと認識しており、関東農政局においても、毎年、健康安全協議会を開催し、職員の意見を聞きながら、健康診断、人間ドック、救命講習会など「保健事業計画」を決定し、実施しているところです。

引き続きこれら保健事業の充実に努めてまいります。

以上、全農林中央本部及び埼玉分会から提出された要求書に対する回答です。

(高畠中央執行委員)

交渉事項について丁寧にご回答を頂き、ありがとうございました。

回答を踏まえまして、要求内容をさらにご理解頂くため、はじめに私から総論的に3点、その後、埼玉分会から現場実態を踏まえ、それぞれ発言させていただきます。

<1点目、超過勤務縮減及び計画的年休の取得について>

今ほど鈴木総務部長から、「①事務の簡素化及び業務の見直し、②気がねなく退庁できる環境づくり、③事前命令の徹底、④定時退庁日の設定などに取り組み、上限規制の厳守について繰り返し周知を行ってきた」と回答がありました。

超勤縮減の課題に関しては、昨年11月の事業所職域対策会でも職場代表から出されていたとおり、局内では慢性的な超過勤務が解消されていない職場があるのも事実であり、最大の理由は、業務量と定員のミスマッチだと受け止めています。組合員からは、管理職から「今日は定時退庁日。業務を早めに処理し定時に帰りましょう。」と言われるだけで、具体的な業務調整が図られなければ超過勤務は解消しないとの声も出されています。また、一部に他律的業務の比重の高い部署に指定され、年間360時間以上の超過勤務を命令できる部署がありますが、こちらでも他律部署とはいっても超過勤務縮減に向けて不断の努力が求められるはずです。特に年度末・年度はじめは異動時期とも重なり、補助金関係の実績報告と額の確定は1年のうちでも最も多忙を極める時期でもあり、昨年も申し上げましたが、管理職が職員と一緒に業務改善を図っていただく必要があります。

また、鈴木総務部長から、「年次休暇の使用日数が5日未満の職員に対して、今後も計画的に使用できる環境整備に努めていきたい」とされたところですが、この問題も超過勤務の縮減と密接に関わっており、局内の慢性的超過勤務や年

休が計画的に取得できない職場が一部に偏ることなく、可能な限りの業務の平準化に向けて次年度の定員配置を含めてご対応いただきますようお願い致します。

< 2点目はハラスメント対策です >

全農林として毎年、労働条件点検アンケートを実施しておりますが、昨年も拠点、事業所を含めた関東農政局内の職場から「業務のやり方やミスやについて激しく叱責、怒鳴られる、長時間にわたりなじられ続けられる」といったことを含めてパワハラ案件が数件出されています。ブロック担当としても関係する分会と連携し、慎重に実態把握に努め、幸い苦情相談に至るまでの案件になっていない状況です。

この問題は、職員指導の在り方をめぐって大変デリケートな部分を含んでいることから難しい部分もありますが、いずれにしても総務部長から回答のあったとおり「ハラスメントをしない、させないとの認識を持ち、相手を尊重することが大切」と受け止めています。

職場全体に聞こえるような大声で職員指導することは一気に職場の雰囲気壊します。その他の職員への影響も計り知れないものがあります。また、管理職どおしのハラスメントもその職場の業務運営に多大な影響を与えます。

大なり小なりのハラスメント問題が日常業務のなかで燻っていることもアンケート結果に表われていますので、引き続きの注意喚起の取り組みをお願いします。

< 3点目、人事評価制度について >

現行の評価制度が導入されて久しいところですが、評価の結果は、その後の任用や昇任・昇格などの処遇に直結する問題であり、総務部長から回答があったとおり「実際にとった行動や業務上の成果に基づいて評価者からコメントするなど、きめ細かな指導・助言」をいただくことが非常に重要です。

私どもの認識としては、職員をただ単にランク分けをすることではなく、優秀な人材の育成により全体の底上げを図るとともに、個々の業務に対するモチベーションを上げ、さらには業務の効率化や業務目標の達成、引いては国民から期待される農林水産行政の一層の推進に寄与するものと受け止めています。

時折、組合員から労働組合に、県間を超える広域異動に対応し、評価の結果も良好であるにも関わらず、期待した昇格が行われていないとする相談がある場合があります。組合の立場としては、評価者との面談の際にどうすれば昇格条件をクリアできるかについても評価者に相談いただくよう助言をしております。

すので、評価者を含めて当局側にそうした相談があった際には、個々の組合員へ親切・丁寧にご指導いただきますよう、よろしくお願い致します。

私からは以上３点申し上げ、分会からは具体的な職場実態を踏まえて発言いただきたいと思います。

(宇田川委員長)

ただいま高畠中央執行委員から総論として発言されましたが、私からは分会内の職場実態を踏まえて発言します。

なお、この職場実態については、令和３年度の職場実態について組合員から回答があった労働条件点検アンケートでの回答結果を令和４年度に集計したものになりますのでご承知おきください。

< １点目、超過勤務縮減及び計画的年休の取得について >

令和３年度内の超過勤務実態として、依然として慢性的な超過勤務がみられる結果となりました。

主な要因として

- ・業務に見合った人員配置となっていない。
- ・特定の職員に業務が集中している。（※業務マネジメントが図られていない）
- ・実行ある業務見直しが行われず、業務量の軽減となっていない。

という意見が組合員からありました。

他にも多数ありましたが、これは、管理職がきちんと配慮した人員配置や業務の配分を行うことで減らすことは可能と考えます。

最近特に感じるのは、業務を回すことが最優先され、特定の者に業務が集中していることです。

また、４月期の人事異動により新たな業務に携わる場合、組合員は大変苦勞します。来月は４月の大型異動期となりますので、管理職として業務の配分を含め適切な対応がされるよう、指導をお願いします。

< ２点目はハラスメント対策です >

労働条件点検アンケートにおいて、パワハラを受けているとの回答がありました。一昨年よりは若干減少となっていますが依然として存在しています。

パワハラは、受ける者によってその受ける影響の多少はあるにせよ、仕事上のミスであっても高圧的な発言を控え、別室で指導するなどの配慮はもちろん、人格を否定するような発言はもっての外ですので、管理者に対する指導を引き

続き要請するとともに、4月に着任する管理職には徹底を図っていただきたい。

＜3点目、人事評価制度について＞

昨年10月期からは、標語区分が6段階に細分化、標語の名称や基準も刷新されました。あらためて、評価者に対しては、被評価者の理解が深まるよう、丁寧な説明を行うよう要請します。

(鈴木総務部長)

はじめに、超過勤務縮減関係についてです。

先ほども申し上げましたが、毎月の超過勤務実績については翌月、幹部を含めた管理職員等へ早期の情報提供を行い、超過勤務が多い部署や特定の職員について管理職をはじめとする応援体制や業務分担の見直しなどの対応を行うこととしています。

超過勤務縮減の取り組みに当たっては、個々の職員においても常に業務の見直しを心がけていただき、簡素化及び効率化に向けた意識を持つことも必要と考えているところです。

管理職員に対しては職員とのコミュニケーションを通じて普段から業務遂行状況を十分把握したうえで適切な工程管理を行い、必要に応じて業務分担の見直しや平準化に努めるとともに、先輩職員の知識や技術力の継承に引き続き努めるよう指導してまいります。また、テレワーク環境においても十分にコミュニケーションを図るよう引き続き指導してまいります。

次に、ハラスメントの関係でございますが、こちらも先ほど申し上げたところです。高畠執行委員、宇田川分会委員長から具体例もあげられましたが、パワーハラスメントを始めとした職場のハラスメントは、職員の人格を傷つける行為であるとともに、心身の健康を害し、職場風土を悪化させ、職場全体の士気を低下させるなど、生産性の低下にもつながり、深刻な場合には命をも危険にさらす重大な問題と考えます。

関東農政局の苦情相談窓口においても、職場の人間関係に関わる相談が増えています。

ハラスメント撲滅に向かって、我々は今のしくみをパワーアップさせるとともに、更に足りないものは何なのかをしっかりと考え、ハラスメントのない職場づくりに全力で傾注しようと思います。そのためには、色々な場面で組合との情報交換がとても大切になると思っています。

続いて、人事評価制度についてです。

昨年から、人材育成・マネジメント強化のためのツールとして人事評価を活用することを目的とした人事評価の改善が行われ、職員の挑戦的な取組の促進、成長支援のため、通常の目標と比べて困難度が高いチャレンジ目標を設定することとし、今年度下期からは新たな評語区分を設け6段階に細分化されたところです。面談では、評価者と被評価者の間での目標のすり合わせ、目標などの達成状況や秀でている点・改善点を踏まえて被評価者にきめ細かな指導・助言等を実施し、また、普段日常においても、積極的にコミュニケーションをとり、目標の達成状況や職務遂行中の行動等を踏まえた指導・助言等を実施するよう、評価者に対して引き続き面談の充実・役割強化等を指導してまいります。

(高畠中央執行委員)

本日は、要求に対する丁寧な回答ありがとうございました。

現在、政府の新型コロナウイルス感染症対策では、3月13日からマスクの着用は個人の判断に委ねられており、さらに5月7日からは感染症法上の位置付けも5類に引き下げられるなど、一見収束に向かっているかにも見えます。しかしながら、現状においては、感染リスクが高まるのではないかといった不安のなかで、業務継続の視点をもった感染対策による的確な業務運営が求められています。

今回の要求はいずれも、労働条件の維持・改善を求める切実な事項であり、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、懸命に農林水産行政の遂行に努めております。超過勤務対策、休暇制度の活用、ハラスメント対策など、日常の管理職と職員とのコミュニケーションが非常に重要であると受け止めております。

信夫局長以下、当局の皆さんには、組合員の日常の努力に報いるためにも、要求事項の解決・前進に向け、引き続き最大限のご対応を要請し、私からの発言といたします。

ありがとうございました。

(鈴木総務部長)

本日、要求のありました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は職員皆様の切実な声と受け止めております。

回答でも申し上げましたが、各職場において、日頃から管理職が率先してコミュニケーションを取ることで業務が円滑に進むよう、また、安心して働きやすい職場となるよう、当局として引き続き努めてまいります。

(星野管理官)

以上をもちまして、要求に基づく交渉を終了します。

— 以 上 —

関東農政局長
信夫 隆生 殿

全農林労働組合
中央執行委員長 武藤 公明



要 求 書

関東農政局に働く組合員は、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進め、国民生活を支えていくために、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って私たちは、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。

貴職におかれては、農林水産行政の円滑な推進、関東農政局に働く組合員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求いたします。

記

Ⅰ 2023年度予算、組織・定員等について

1. 関東農政局本局及び県域・地域拠点、国営事業所等については、農政改革の現場段階での推進や輸出力強化など新たな課題に対応するため、必要な定員・予算を確保すること。
2. 関東農政局本局、県域・地域拠点における技術の継承と人材育成を図るため、新規採用者・社会人採用者を含む若手職員及びフルタイム再任用者を全ての拠点に早急かつ確実に配置すること。

Ⅱ 高年齢者雇用施策について

1. 関東農政局として、2023年4月1日の段階的定年引上げにあたっては、その円滑かつ安定的な実現のために必要となる定員や級別定数を確保すること。

また、シニア職員の役降り後を含む具体的な職務付与や若年層等の職員との職務分担など、関東農政局としての具体的な検討にあたっては、前広に情報提供すること。

2. 関東農政局として、定年の段階的な引上げが完成するまでの間は、フルタイムを中心とする組合員の希望どおりの再任用を実現すること。

特に、都県拠点における再任用者は、厳しい定員事情を理由に短時間勤務を余儀なくされていることから、組合員の希望どおりのフルタイム再任用を実現すること。

3. 関東農政局として、再任用職員の生活関連手当の支給をはじめ、その経済的負担や定年前職員との均衡を考慮して改善するよう本省及び関係機関に要請すること。

Ⅲ 労働条件の改善について

1. 関東農政局における年間総労働時間1,800時間体制を確立するため、次の事項を実現すること。

- (1) 勤務時間管理及び超過勤務の事前命令を徹底すること。

また、超過勤務手当については全額支給すること。

- (2) 2023年1月からの人材情報統合システムの勤怠管理を活用し、勤務時間管理を厳格に行い、在庁時間の削減に向けた実効ある対策を講じること。

- (3) 超過勤務の上限時間の規制を完全に遵守するとともに、「他律的業務の比重の高い部署の指定」の見直しや上限規制の特例業務の厳格化を含む、より実効性のある超過勤務の縮減策を直ちに実施すること。

- (4) テレワークに不可欠なツールとなるテレワーク用PCやネットワーク等の環境整備を図ること。

- (5) 職員が在宅勤務を行うにあたって、機器や光熱費等の経費に関する課題もあ

ることから「在宅勤務手当」の導入を検討するよう本省及び関係機関に要請すること。

(6) 関東農政局の各職場において「勤務間インターバル」を確保すること。

2. 関東農政局として、人事異動にあたっては、組合員の希望を尊重するとともに、事前の意向確認やヒアリングを重視し、理解と納得の上で行うこと。

3. 関東農政局として、4月の人事異動期は引越業者との契約が非常に困難な実態にあることから、転居を伴う異動者に対しては内示等を早期に行うこと。

また、移転料の実費支給にあたっては、事前の見積もり依頼の困難性等を踏まえ、実情に応じた弾力的な運用を図ること。

4. 関東農政局として、次の休暇制度の啓発を図り、取得しやすい職場環境をつくること。

(1) 年次有給休暇や夏季休暇が計画的に取得できる職場環境を整備すること。特に、年間5日以上取得できない実態について状況把握や要因分析を行い、取得促進に向けた職場環境を整備すること。

(2) 新設された出生サポート休暇について、休暇を取得しやすい職場環境の整備を図ること。

(3) 育児や介護に関わる両立支援制度の円滑な運用を図るとともに、育児短時間勤務、育児時間等について、子の年齢要件等取得要件を緩和し、その在り方を改善するよう関係機関に要請すること。

また、子の看護休暇を10日に拡大するよう人事院に要請すること。

(4) 関東農政局として、特に家族介護を理由とした離職を防止するため、介護休業制度が整備されるよう本省及び関係機関に要請すること。

5. 関東農政局として、公務職場における障害者雇用について、引き続き、法定雇用率の達成を遵守するとともに、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、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。

Ⅳ 新型コロナウイルス感染症について

関東農政局として、コロナ禍における業務運営にあたっては、日常的な職員とのコミュニケーションを通じて、管理職が業務の分担状況や進捗状況を的確に把握し、きめ細かな工程管理を行うとともに、業務調整や応援体制の構築を図るなど、円滑な業務遂行に向けて必要な対策を行うこと。

Ⅴ 福利厚生施策等について

1. 関東農政局として、レクリエーションの予算及び事業が休止されている実態を重く受け止め、その理念の再構築と予算確保や事業の復活に努めること。

2. 関東農政局として、ハラスメントの防止については、一層有効な対策を着実に推進すること。

特に、パワー・ハラスメントについては、人事院規則10-16に基づいた取組を着実にを行うとともに、再発防止策を徹底し、職場から根絶すること。

また、相談員の専門性の向上や相談員が適切に対応できる体制整備に向けて、必要な対策を講じること。

Ⅵ 人事評価制度について

1. 関東農政局として、人事評価制度が、円滑かつ公正に運用されるよう、引き続き制度の周知や評価者訓練の徹底等に努めること。

特に、本年10月から実施された評語区分の見直しについて、評価結果の活用を含め職員への周知を徹底すること。

2. 関東農政局として、期首・期末面談だけでなく、評価期間を通して、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

関東農政局長
信夫 隆生 殿

全農林労働組合埼玉分会
委員長 宇田川 知克



要 求 書

関東農政局に働く組合員は、農林水産行政を円滑に遂行するために、多発化・激甚化する自然災害からの復興・再生はもとより、CSF 対策などを含め、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に日夜職務遂行に邁進しています。

現在、「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。

こうしたことから、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、組合員にとって切実かつ喫緊の課題であり、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 各勤務管理責任者は、日常から部署内における業務の平準化に努め、必要な超過勤務の事前命令の徹底、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 関東農政局として、超過勤務の上限規制を遵守するとともに、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は全額支給すること。
- 3 定員削減により人員が減少する中、農林水産施策への確に対応するため、関東農政局として新規採用の確保や非常勤職員の雇用など、業務に見合った人員配置を行い、超過勤務の縮減を図ること。
- 4 関東農政局として業務運営の検証を行い、指揮命令系統の明確化、業務の抜本的かつ実効ある効率化を行うこと。
- 5 関東農政局として、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

るハラスメントを職場から根絶するために、防止策の履行及び相談員制度の機能化を図ること。

- 6 関東農政局として、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。

また、子の看護休暇の日数を拡大するよう関係機関に要請すること。

- 7 関東農政局として、育児休業や看護休暇等仕事と家庭の両立支援の諸制度の周知を図り、取得しやすい職場環境の整備を図ること。

- 8 関東農政局として、転居を伴う異動者に対して内示を含む異動手続きを早期に行うこと。特に、4月期の業者見積もりや申請手続きの簡素化を図るとともに、異動先を含めて宿舍の入居手続きを早急に行うこと。

また、赴任旅費の移転料が全額支給となるよう関係機関に要請すること。

- 9 関東農政局として、テレワークの推進など働き方改革を進めるとともに、パソコン、ネットワーク環境などの改善を図ること。

- 10 関東農政局として、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

- 1 関東農政局として、職員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、人間ドック・健康診断の充実、休憩室の確保など職員のニーズを踏まえて充実させること。

- 2 「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、関東農政局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 新たな人事評価制度について

- 1 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 評価者訓練を一層徹底するとともに、評価結果の活用方法について周知徹底を図ること。

以 上