

関東農政局山梨県拠点交渉（全農林労働組合やまなし分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和5年12月22日（金）17：30～17：50
2. 開催場所：関東農政局山梨県拠点テレビ会議室兼調査員相談室
3. 出席者：

関東農政局山梨県拠点	地方参事官（山梨県担当）	山崎達夫
	総括農政推進官	太田 亨
	主任農政推進官	堀田 二三子

全農林労働組合やまなし分会	委員長	谷島 浩
	副委員長	中澤 修
	書記長	前田光彦
	財政部長	小沢正樹
	執行委員	杉浦里佐
4. 議題：労働諸条件の改善について外
（全農林労働組合やまなし分会提出 別添「要求書」）

5. 概要

（太田総括農政推進官）

これより全農林労働組合やまなし分会からの要求に基づく交渉を始めます。

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報告します。

要求事項について、「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、要求書のⅠの「労働諸条件の改善について」、Ⅱの「福利厚生施策の充実について」、Ⅲの「人事評価制度について」とし、これらに一部含まれている管理運営事項等を除いた事項となります。管理運営事項については、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ので、そのことを前提として交渉を行います。

(谷島委員長)

本日は大変お忙しい中、交渉の時間を設けていただきありがとうございます。

さて、新型コロナウイルス感染症が5類へと移行され、生活もコロナ前に戻りつつありますが、いまだコロナの感染は終息せず、テレワークなど、多様な勤務形態となっています。また、地域拠点の将来像など、消費・安全業務が2024年度末に本局集約されること、統計業務の見直しや経営所得安定対策業務の本局集約が検討されているなど、組合員は将来に不安を感じています。

このような状況にあっても、山梨県拠点に働く組合員は、日々、農林水産行政を円滑に遂行するため業務に励んでいます。

このような中、食料・農業・農村基本法の見直しについて、政府は本年6月2日に「食料・農業・農村政策の新たな展開方向」を決定し、2024年度予算概算、組織・定員要求にも施策が反映されているところである。また、農林水産省の食料・農業・農村政策審議会は9月11日に答申を行い、今後20年を見据えた食料・農業・農村に関する各般の施策を講じる必要があるとしている。

現在は、次期通常国会での基本法改正案提出にむけ作業が進められているが、国民のいのちと暮らしを守るためには、食料安全保障などの強化と持続可能な農林水産業の確立が重要であるとともに、農林水産省及び所管独立行政法人の事務・事業の展開、組合員の雇用・労働条件に大きく影響することになります。

農水省の2024年度予算概算要求は、「食料・農業・農村政策の新たな展開方向」を踏まえ、食料安全保障の強化、環境対応、人口減少への対応の3本柱を中心に、新しい資本主義の下、若者や意欲ある農林水産業者が夢を持って農林水産業に取り組めるような環境整備、元気で豊かな農山漁村の次世代への継承等を実現するための予算を総額2兆7,209億円、前年当初予算に比べ約20%の増額要求となっています。

現在、査定省庁との折衝が行われており、12月下旬には閣議決定される見込みとなっています。私たちは、国民生活の安心を支える安全かつ良質な農林水産行政サービスの提供には、予算と定員の確保に加え、農林水産省及び所管独立行政法人の職場環境の改善が重要と考えております。

このような情勢の中、私たちやまなし分会は労働条件に関する点検・調査等を行うとともに各職場における業務運営・労働条件等に係る課題・問題点を整理し、要求書を取りまとめました。

要求内容につきましては、組合員が率直に感じている事項であり、いずれの項目も喫緊かつ切実な要求でありますので、改善に向けご尽力いただきますようお願いします。

（太田総括農政推進官）

それでは、山崎地方参事官より回答をお願いします。

（山崎地方参事官）

全農林労働組合やまなし分会 谷島委員長から提出されました 23 全農林やまなし分会要求第 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」の趣旨を遵守しながら交渉を行いたいと考えています。

今回の要求書のうち、交渉事項以外については、ご要望として山梨県拠点の管理運営上の参考とさせていただくこととし、交渉事項について回答します。

はじめに、I の「労働諸条件の改善について」の 1 超過勤務の縮減、2 の超過勤務の上限規制の遵守、3 の超過勤務の上限に関する誤った認識 についてです。

職員が健康を維持することを始めとして、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、重要な課題と認識しております。

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、管理職員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。

また、超過勤務命令を行うことができる上限は、「人事院規則 15—14」で定められており、「原則として 1 箇月について 45 時間かつ 1 年について 360 時間の範囲内で、必要最小限の超過勤務を命ずるもの」とされているところで、業務の進行に当たっては、超過勤務の上限規制を確実に遵守するとともに、上限まで超過勤務命令が行えるといった誤った認識を持つことが無いよう、機会あるごとに管理職員を指導してまいります。

なお、具体的な超過勤務縮減対策として、毎月開く超勤縮減委員会において、各管理職員に前月の超過勤務の実績と要因を分析させたうえで、縮減に向けた対策を講じているところです。

更に、水曜日と金曜日に加えて、俸給支給日、いきいきパートナーシップの日

を定時退庁日とし、Teams による情報共有にて全職員への周知を行っています。

いずれにしても、各管理職員が恒常的に特定の者へ過度の業務負担が生じないよう目配りと気配りを行うとともに、職員が退庁しやすい環境づくりを進めて超過勤務縮減に取り組んでまいります。

次に、I の 4 ハラスメントについてです。

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に加え、職場の士気や能率の低下に繋がるなど、影響が大きいものと認識しています。

このため、今年 12 月の 4 日から 10 日にかけて、「国家公務員ハラスメント防止週間」を実施し、ハラスメント全般に対し、職員への研修資料による自主的研修やチェックシートによる理解度の確認等によるハラスメント防止の意識の徹底に取り組んでいます。

なお、管理職員には、各職場においてハラスメントが生じないように、機会あるごとに指導しているところです。いずれにしましても、職員から相談があった場合には真摯に受け止め、引き続き、ハラスメントがない明るく働きやすい職場づくりに管理職員が率先して取り組んでまいります。

I の 5 の諸休暇の関係及び 6 ワークライフバランスの確保について回答します。

休暇の取得についてですが、計画的な年次休暇の取得の推進は、職員の健康管理やリフレッシュなど、非常に有効なものと考えています。

休暇を取得しやすい環境づくりとして、事前に月毎の休暇予定を提出していただくよう取り組んでおり、特に、ゴールデンウィークや夏季休暇、年末年始の休暇を取得する際には、年次休暇を組み合わせることで、連続した休暇を取得するよう総括官会議などを通じて管理職員から職員に周知しています。

また、ワークライフバランスの実現のため、フレックスタイム制度を有効活用するよう、職員から申請があった際には業務運営に支障が生じないよう割り振りを決定しているところです。

引き続き、取得しやすい職場環境となるよう努めてまいります。

Iの7の障がい者雇用についてです。

障がい者の雇用については、障がい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がい者毎の特性や状況を確認しながら、プライバシーにも配慮して進める必要があると考えます。

また、障がい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資料等の活用により、受け入れる職場の態勢を整え、障がい者、健常者ともに働きやすい職場環境となるよう努めてまいります。

Iの8の民主的な職場の確立についてです。

職場で起こる様々な課題は、職場内のコミュニケーションが円滑にとれていれば深刻化せずに、速やかに解決できることが多いと認識しています。

風通しの良い、明るく働きがいのある職場となるよう、各チームにおいて朝礼や定期的な打合せを行い、県拠点として取り組む課題を管理職員と職員が共有した上で、職員の意見に耳を傾けながら課題に対応するなど、円滑な業務運営に取り組んでいます。

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図られるよう指導してまいります。

続いて、IIの「福利厚生施策の充実について」です。

メンタルヘルスについては、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」

及び「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」に基づき、対応しているところです。

これらを踏まえ、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、管理職員等をメンタルヘルスに関する研修等に積極的に参加させ、未然防止や対応策などを進めており、また、健康管理医として精神科医を委嘱し、いつでも職員や人事・健康管理担当者が専門家に相談できる体制を整備しているところです。

また、平成 28 年度から、職員自身が自らのストレスの状況について気付き、その対処の支援及び職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止するためのストレスチェック制度が導入され実施しています。

今後も、職員のコミュニケーションを図ることを心がけ、相談しやすい職場環境となるよう努めてまいります。

最後にⅢの「人事評価制度について」

人事評価の結果が職員の処遇に活用されることは十分認識しており、このため、評価者が指導・助言を行うに当たっては、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ため、評価項目、目標ごとにコメントするなど可能な限りきめ細かな指導・助言を行い、さらには、指導・助言のフォローアップを図るためにも、被評価者と常日頃から十分なコミュニケーションをとるよう指導しています。

また、評価結果の活用方法の周知徹底については、被評価者への指導・助言の前提となるものであることから、全評価者に対して、評価期ごとに評価者マニュアル等を配布し周知を図っているほか、評価者を制度官庁主催の研修、管理職員研修等に積極的に参加させています。

今後とも、評価者が評価結果の活用方法を十分把握できるよう取り組んでまいります。

以上です。

(谷島委員長)

参事官におかれましては、私どもの要求事項について、ご理解をいただいていることを確認しました。

組織にとって最も重要なことは明るく風通しのよい職場であること、そして

コミュニケーションをとることだと考えます。

連年にわたる定員合理化に伴い、限られた人員で各種業務に対応せざるを得ない状況の中、明るく働きがいのある職場を確保することが仕事への志気を高めると考えますし、パワーハラスメントの発生防止にもつながると思います。

そのためには管理職と職員とのコミュニケーションを十分とっていただき、業務が円滑に推進できるよう引き続きの対応をお願いします。

(山崎地方参事官)

職員の皆さんには、業務の遂行にあたり、日々努力いただいていると認識しています。改めて、今後も働きやすい、明るい職場作りに努めてまいります。

(谷島委員長)

本日はありがとうございました。

引き続き、組合員の雇用と労働条件確保に向けご努力をお願いいたします。

(太田総括農政推進官)

以上で、交渉を終了いたします。

(以上)

関東農政局地方参事官(山梨県担当)
山崎達夫 殿

全農林労働組合やまなし分会
委員長 谷島 浩



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るなか、職場は連年に亘る定員削減により超過勤務が慢性化するなど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. 山梨県拠点として、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。
2. 山梨県拠点として、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。
3. 山梨県拠点として、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ぱ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. 山梨県拠点として、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。

5. 山梨県拠点として、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。
6. 山梨県拠点として、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。
7. 障がい者雇用について、山梨県拠点として、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。
8. 山梨県拠点として、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、山梨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。

以 上