

関東農政局荒川中部農業水利事業所交渉（全農林労働組合埼玉分会）
議 事 要 旨

1 日 時：令和6年3月25日（月） 17時50分～18時30分

2 場 所：関東農政局荒川中部農業水利事業所 会議室

3 出席者：当 局 渡辺 英樹 荒川中部農業水利事業所長
今里 康成 荒川中部農業水利事業所庶務課長

職員団体 宇田川 知克 全農林労働組合埼玉分会委員長
沢田 武司 同 書記長

4 議 題：2023 年秋闘要求書回答
（全農林労働組合埼玉分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要

（今里庶務課長）

これより全農林労働組合埼玉分会要求交渉を始めます。

全農林労働組合埼玉分会より要求書の提出をお願いします。

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」第3の1の（3）に定められた要件を満たし、予備交渉の段階で取り決めた事項を交渉対象とします。

よって、交渉対象とする事項は、要求事項ⅠからⅢのうち、これらに一部含まれる管理運営事項を除いた事項を交渉事項とすることで整理を行いました。

管理運営事項に該当する事項については、要望事項として承ることと致しまして、これを前提として所長から回答を行い、進めさせていただきます。

（渡辺所長）

埼玉分会から要求がありました「労働諸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、その必要性を判断した上で適切に命令を発するよう努めているところです。

具体的な超過勤務縮減対策としては、局議決定された「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、日々の超過勤務の予定及び実績については、管理職員と超過勤務の内容等について状況を共有し、超過勤務縮減へ取り組んでいるところです。

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、管理職員等と業務の進捗等について共有し、業務に偏りがみられる場合は、業務分担の見直しなど組織的な対応を行ってきているところです。

私としましても、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意識の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。

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、所内にメール等により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、関係通知等についても、メール等により周知するとともに、「国家公務員ハラスメント防止週間」の一環として実施される、ハラスメントのチェックシート、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、苦情相談員に対しパワーハラ苦情相談へも対応しているところです。

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。

荒川中部農業水利事業所では、「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、情報等が得られるよう、関東農政局において実施されている、一般職員及び管理監督者を対象とした講演会等への積極的な参加を促進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、ストレスチェックが実施されており、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るなど、関東農政局と連携し、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が拡充されたところであります。

次に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、所内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。

なお、令和5年においては、当事務所の全職員の年次休暇の使用日数が、5日以上となりましたが、引き続き、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取り組んでまいります。

次に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。

次に宿舎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舎については、必要な宿舎の確保に努めるとともに、異動対象となる職員に配慮し、宿舎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により、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、風通しの良い職場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、荒川中部農業水利事業所としましては、関東農政局において決定された「保健事業計画」に基づき、健康診断、人間ドックなどを実施しているところです。

また、荒川中部農業水利事業所としましては、健康診断、人間ドックの受診結果により指導区分が出された職員へは、その後の受診状況等の追跡調査を実施するなどして職員の健康管理に努めているところです。

引き続きこれら保健事業の充実を努めてまいります。

次に新たな人事評価制度について回答します。

評価者として、人事評価を行うに当たり求められる姿勢等については、より一層理解が深まるよう、評価者訓練としてeラーニングを受講するなどしてきたところです。

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・助言を行うよう評価者として努めているところです。

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、職員とのコミュニケーションが十分に図られるよう、努めてまいります。

以上、埼玉分会から提出された要求書に対する回答となりますが、提出のあった要求は、組合員のみならず、多くの職員の切実な要求と受け止めております。上部機関へ要請することにより、少しでも職場環境が改善されるのであれば、折りをみて上部機関に伝え、働きやすい職場環境作りに努めて参ります。

(宇田川委員長)

私からは、ただ今の回答を踏まえ、何点かお尋ねします。

1点目は、超過勤務の実態についてです。

先ほどの回答では、「具体的な超過勤務縮減対策としては、局議決定された「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。」とありました。

過日、「令和5年度職員満足度調査」の結果が共有されました。

中身を見ると、「サービス残業は生じていない」という問いに対し、具体的な数値は避けませんが、「そう思わない」回答があること明らかとなりました。

これを踏まえ、何か具体的な対応を行っているか、伺います。

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、指導をお願いする。

2点目は、ハラスメント対策です。

同じく先ほどの「令和5年度職員満足度調査」の結果で、「セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等がない職場である」という問いに対し、「そう思

わない」回答があることが明かとなりました。

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点目は、労働諸条件の改善についてです。

同じく「令和5年度職員満足度調査」の結果では、「農林水産省で働いていることに満足している」というという問いに対し、「不満」と回答があり、それに関連して「1年以内、数年以内に辞めたいと考えている。」回答がありました。

これについて、当局としてどのような認識なのか、また具体的な対応策はあるのか、伺います。

（渡辺所長）

1点目の超過勤務の実態についてですが、当事務所では、日々、人材システムにおける出退勤の打刻時間と、人材システムに登録のある超過勤務の実績時間を確認し、更に退庁簿に記載のある退庁時刻を確認したうえで、超過勤務の終了時刻と退庁簿記載の退庁時刻に大きな乖離（概ね30分以上）が確認された場合は、当該職員に乖離の理由を確認するなどして、サービス残業が発生しないよう対応しているところです。

先ほども回答の中で述べましたが、超過勤務の縮減は、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、重要な課題と認識しており、引き続き、日々の超過勤務の実績等について、管理職員と超過勤務の内容等について状況を共有し、超過勤務縮減へ努めて参ります。

2点目のハラスメント対策についてですが、先ほども回答の中で述べましたが、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おり、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、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。

管理監督者による部下等への指導については、相手を尊重し人格を否定すること無く、適切な指導となるよう、管理監督者へハラスメント防止対策の周知の徹底を図り、今後とも、ハラスメント根絶に向けて取り組んでまいります。

3点目の労働諸条件の改善についてですが、先に実施された「令和5年度職員満足度調査」の結果で、「私は、農林水産省に今後も継続して勤めたいと思う」というという問いに対し、「数年以内（3年程度）に辞めたい」という回答が、当所においても一定数あったことは承知しております。

私としましては、このような結果があったことは、非常に重く受け止めており、これらの不満等を解消するには、職員一人一人が仕事と家庭の両立を図り豊かな生活を送れることが重要と認識しております。

そのためにも、職員とは常日頃から積極的にコミュニケーションを図り、職員個々が抱えている、不満や不安などを把握し、丁寧に対応して参りたいと思えます。

（今里庶務課長）

それでは、以上をもちまして、要求に基づく交渉を終了致します。

— 以 上 —

荒川中部農業水利事業所長
渡辺 英樹 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、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・農村政策の新たな展開方向」を踏まえ、持続可能で強固な食料供給基盤の確立をはじめとする2024年度予算概算、組織・定員要求を行いました。これらの各種施策を着実に推進していくためには、必要な予算・定員の確保が重要となります。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は、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。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、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、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 荒川中部農業水利事業所として、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、農林水産施策への的確に対応するため、荒川中部農業水利事業所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 荒川中部農業水利事業所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 荒川中部農業水利事業所として、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 荒川中部農業水利事業所として、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 荒川中部農業水利事業所として、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 荒川中部農業水利事業所として、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、異動先を含めて宿舎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 荒川中部農業水利事業所として、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 荒川中部農業水利事業所として、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、荒川中部農業水利事業所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