

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6年2月7日（水）17：20～17：45（25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	石山 悟	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	菅生 輝夫	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	檜山 満	財政部長
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

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3、5、6、7、8、9、10
Ⅱ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と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させて頂きました。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致します。

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、石山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、参事官もご存じのとおり、組合員の喫緊かつ切実な課題でございますので、真摯にこの問題に取り組んで頂き、できる限り実現していただくようにご対応頂ければと思います。

(石山地方参事官)

それでは、嶋田委員長から提出されました要求書について、「新たな労使関係の構築に関する基本方針について」の主旨を遵守して回答をしていきたいと思っております。

管理運営事項等ありますが、切実な問題という部分は感じておりますので、当方の管理運営の参考と受け止めさせて頂きたいと思っております。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、鳥インフルエンザや豚熱等が発生した場合に、発生県での対応が難しい際に農林水産省に支援要請があり、その際には迅速な対応が求められます。茨城県のみならず近隣県も含めた支援対応が求められることとなります。茨城県拠点として、支援体制（殺処分・後方支援）を含めて職員の皆さんにお示しをしたところです。緊急な対応となりますけれども、防疫支援者の過度な負担とならないように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時間の上限規制があるところです。

管理職員として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、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。

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に確認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、省をあげて毎年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徹底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、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、個別事案についてもその都度、指導を行って、ハラスメント防止の徹底を行っているところです。

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。

夏季休暇取得期間の完全取得、ゴールデンウィークやシルバーウィークなどを活用し、計画的に取得できるよう各チーム内で調整するよう指導しています。

さらに、取得状況を4月、10月及び1月に本局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2023」を策定し取り組んでいるところです。

また、育児休業や介護休業等が取得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、雇用開始前の令和元年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。これからも理解促進のためにも研修等は有効と考えています。

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ます。

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るよう、引き続き、努めて参ります。

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、推進しているところです。

また、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、管理職員には、職員皆さん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、業務遂行等の取組を促す観点から対面を原則として、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。

疑問や不満等の声が出た時には、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。

いずれも切実な問題でありますので、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）
石山 悟 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. 茨城県拠点として、人事異動については本人の合意と納得の上で行うこと。また、組合員からの質問に対して、明確に回答するとともに、人事ヒアリング等に当たっては、丁寧に対応すること。
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、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。
4. 茨城県拠点として、全体の業務量を勘案し、バランスの良い人員配置を行うこと。
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。また、超過勤務手当について全額支給すること。

6. 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。
7. 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。
8. 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。
9. 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。
10. 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