

関東農政局交渉（全農林労働組合）  
議 事 要 旨

1 日 時： 令和 6 年 3 月 21 日（木） 18 時 05 分～18 時 50 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  
高橋 雄一 総務課長  
柴 義紀 課長補佐（人事）  
星野 拓也 総務課管理官  
池田 智朗 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： 2023 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。

（高橋総務課長）

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）（2）、5、6、8」、

「Ⅳ 女性参画の推進及び多様性の確保について」の「3」、

「Ⅴ 福利厚生施策等について」の「1、3」

「Ⅵ 人事評価制度について」

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9」、  
「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及び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、回答交渉の場を設けていただき感謝申し上げます。

関東農政局に働く組合員は、公務・公共サービスの担い手として、農林水産行政に対する国民からのニーズに応えるため、ひたむきに業務遂行に努めています。

一方、全農林が昨年11月に内閣人事局等に要請した「農林水産省の新規増員要求を求める要請署名」に関する組合員からの声は、「新規業務の増加や実効ある業務の見直しが行われていない」、また、同12月に開催した関東ブロック国営土地改良事業所等職域対策会議では、「増加する予算・業務量に対して人員不足となっている」、「欠員が解消されず、一人あたりの業務負担が増大している」など、管内のいずれの職場も業務量が増加するなかで、長年の定員削減による人員不足により、厳しい職場実態が報告されたところです。

こうしたなか、今年度からの定年年齢の段階的引き上げにより、定年年齢が61歳に引き上げられ、管理職から役降りになる方、暫定再任用制度によるフルタイム、短時間勤務を選択する職員など、シニア層の多様な勤務形態が新たにスタートする予定です。加えて、昨年8月の人事院勧告の際に「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（給与制度のアップデート）に関する報告では、令和6年に向けて措置を検討する事項として、新幹線通勤・単身赴任に対する手当見直しなどの検討がされており、このほか、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等を含めた国家公務員の給与水準のあり方など、根本的に検討されていくこととなっており、個々の組合員の今後の働き方に関心が非常に高まっています。

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。

本日の要求事項は、これまで未解決となっている事項や労働条件確保によって組合員の切実な要求であり、鈴木総務部長におかれましては真摯に受け止めていただき、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、関東農政局として対応するもの、上局に繋いで解決頂くものなど、局長を含めてご対応いただ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、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、官用車の安全対策について回答します。

官用車の安全対策については、今後の切り替えの際、バックカメラや衝突被害軽減ブレーキ等の安全装置が標準装備となっている車種を優先的に導入しているところであり、今後とも適切な対応をしてまいります。

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、障がい者雇用について回答します。

障がい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、障がい者・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、中央本部から要求のありました女性参画の推進及び多様性の確保について回答します。

職場における性的指向・ジェンダーアイデンティティの理解増進に向け、職員掲示板にSOGIハラスメントに関する情報の掲載があり周知が図られたところです。また、今年度においても「多様な個性・価値観があることを知ること。自身の無意識の思い込みに気づくこと。」を目的にLGBTに関する研修の実施が予定されているところです。これらの取組を引き続き実施し、多様性に関する理解醸成に向け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は、「国家公務員健康増進等基本計画」によって、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、障がいのある職員、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。

関東農政局としては、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」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自覚するとともに、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。

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、人事院規則 10-16「パワー・ハラスメントの防止等」に基づき、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苦情相談へも対応するよう周知を行っているところです。

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です。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、eラーニングや各種研修の評価者訓練を実施しており、新たな評価制度を含め評価制度全般の理解が深まるよう、引き続き評価能力の向上に向け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に努めてまいります。

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、人間ドック、健康診断など「保健事業実施計画」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。

(高島中央執行委員)

交渉対象事項について丁寧にご回答をいただき、ありがとうございました。

ただ今の回答を踏まえまして、要求内容をさらにご理解いただくため、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、超過勤務の縮減について >

今ほど鈴木総務部長から、毎月の超過勤務実績については、局議等の場での報告及び幹部を含めた管理職員等へ共有、業務分担の見直し、更には、事前命令・事後確認の徹底、上限規制の厳守など、関東農政局全体で超過勤務縮減対策に取り組んでいただいている状況の回答があり、感謝申し上げます。

引き続き超過勤務縮減の取り組みをお願いするところですが、昨年12月の事業所職域対策会でも職場代表から発言があったとおり、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り、その最大要因は、業務量に対する定員のミスマッチが解消されていない、特定の者に超過勤務が集中しているにも関わらず適切な業務見直しがされていないことだと思います。

また、勤務時間管理については、昨年1月から人材情報統合システムによる管理がスタートしたところですが、一番の懸念は、システム通信だけのやりとりで職場内のコミュニケーションが不足し慢性的な超過勤務が解消されないことです。一部の部署では能登半島地震への被害状況調査の応援、家畜防疫対応等緊急を要する業務などへの対応も実施されており、勤務時間外や土日の対応を含めて現場実態がどのようなになっているか、きめ細かな目配りとコミュニケーションが重要と考えています。

現在、年度末・年度はじめの対応で、各部署とも1年のうちでも最も多忙を

極める時期を向かえております。繁忙期である時だからこそ、現場管理職と職員との間のコミュニケーションを密にいただき、日常業務の進捗状況を正確に把握する中で、業務分担の見直しや応援体制などにより、局内の業務の平準化に向けて最大限の取り組みをお願い致します。

#### < 2 点目はハラスメント対策です >

ハラスメント対策についても、関東農政局として、関係通知等の職員周知、職場研修など防止対策を実施いただいております、この1年間、幸い苦情相談に至るまでの案件は発生していない状況です。

この問題は、職員の受け止め方によっても認識に違いが出る場合もあり難しい部分もあるかと思えます。例えば、パワー・ハラスメントでは、回答にあったとおり、職員指導の在り方をめぐり、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問題でもあります。職場全体に聞こえるような大声を上げて職員指導すること、書類を投げ付ける行為などは、受けた側にとっては一気に業務に対するモチベーションの低下を招いたり、職場全体の雰囲気を使い、業務運営にも多大な影響を与えます。

上司と部下、同僚同士であっても真摯にお互いの立場を尊重しあいながら気持ちよく業務運営が図られるよう、注意喚起の取り組みを継続いただきますようお願いいたします。

#### < 3 点目、人事評価制度について >

回答の中で、「評価者に対しては、新たな評価制度を含め評価制度全般の理解が深まるよう、引き続き評価能力の向上に向け取り組んでまいります」とありました。

全農林が実施した労働条件に関するアンケートの結果によると、組合員からは、「人事評価制度の意義や評価内容・基準、手順等について理解できていない」との回答が3割強で、前年度より増加傾向にあります。これは、関東農政局内においても、例えば「チャレンジ目標の位置付け」や評価結果がどのように反映されるのかを含めて例外ではないと受け止めており、改めて評価者に対して、被評価者への理解が深まるよう丁寧な説明と研修・指導の徹底をお願いいたします。

また、評価の結果は、その後の任用や昇任・昇格など処遇に直結することから、個々の目標達成に向けた具体的な改善点など、きめ細やかな現場管理職からのご指導をお願いします。

私どもの認識としては、評価制度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にして行くものと受け止めておりますので、個々の組合員への親切・丁寧なご指導を重ねて要請させていただきます。

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。

(宇田川分会委員長)

私からも、回答を踏まえまして、中央本部と重なる部分もありますが、現場実態を踏まえて何点かお尋ねします。

<1点目、超過勤務の実態について>

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。」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すが、「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、指導をお願いします。

<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ますようお願いします。

< 3点目、労働諸条件の改善について >

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。

(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、昨年1月から人材情報統合システムの導入により庶務関係業務の改善が図られたところですが、仰られるようにシステム通信だけでコミュニケーションが不足しないよう注意すること、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等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・ハラスメントに関わる相談が増えています。

まず、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ので、今後も相互協力をお願いいたします。

続いて、人事評価制度についてです。

一昨年から、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、また、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・助言等が実施できるよう、評価者訓練としてeラーニングや各種研修を活用し評価能力等の更なる向上に努めているところです。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。

最後に、労働諸条件の改善についてです。

先に実施された「令和5年度職員満足度調査」の結果で、「農林水産省で働いていることに満足している」という問いに対し、「不満」と回答し、関連して「1年以内、または、数年以内に辞めたいと考えている。」との回答があったことは認識しています。

民間企業との給与格差や転職サイトの普及等、諸所の事情はあるとは思いますが、職場への不満からこのような回答を行っている場合は重く受け止めなければなりません。不満解消のため、職員と常日頃から積極的なコミュニケーションを図り、各職場で抱えている不満等を把握し改善に向け対処していくことが重要と認識しております。今後、職員一人一人が仕事と家庭の両立を図られる環境づくりと、職場環境の改善に向け努めてまいります。

(高島中央執行委員)

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、政府は2月27日に食料・農業・農村基本法の一部を改正する法律案を閣議決定し、今通常国会において審議が本格化する見通しになっています。

今後、基本法の見直しによる農林水産行政の転換に向け、本省と地方が一体と

なった確実な施策の推進、定年年齢の段階的引上げや公務における働き方改革の推進のなか、現場当局のマネジメント力を発揮した的確な業務運営と新たな働き方が求められております。

本日の要求書のなかで交渉対象事項となっていない項目についても、労働条件の維持・改善を求める切実な要求であり、これまでも申し上げてきましたが、自らの労働条件に大きな影響を与える課題が山積するなかで、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、農林水産行政ニーズに応えるため、昼夜を問わず、ひたむきに業務遂行に努めております。

局長以下当局の皆様には、これら組合員の労苦に報いるためにも、要求事項の解決・前進に向け、関東農政局としてご対応いただくこと、上局や関係機関に働きかけいただくことなど、引き続き、最大限のご対応を要請させていただき、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、職員が今まで以上に安心して働きやすい、明るく風通しが良く、働きがいのある職場となるよう、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、農林水産行政を円滑に遂行し、国民生活を支えていくため日夜職務に邁進しています。

こうした中、政府は、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・定員を閣議決定しました。

これらを受けて、関東農政局としての農林水産施策を着実に推進していくためには、各部署への必要となる予算の確保や業務量に見合う定員配置が重要となります。

私たちは、当面する組合員の労働条件に係る課題を整理し、下記のとおり要求事項を取りまとめました。

貴職におかれましては、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の維持・改善に向けて最善を尽くされるよう要求します。

### 記

#### Ⅰ 2024年度予算、組織・定員等について

1. 関東農政局本局及び都県拠点、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食料安全保障の強化、輸出力強化などの新たな課題への対応、現場と農政を結ぶ機能の充実・強化を図るために、必要な予算と定員を確保すること。
2. 関東農政局本局及び都県拠点、国営事業所等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計画的に配置すること。
3. 関東農政局の職務内容が複雑、専門、高度化している現状を踏まえ、有資格者全員が上位級に昇格できる級別定数を確保するとともに、職域や学歴による格差が生じないように努めること。

## Ⅱ 高齢者雇用対策について

1. 関東農政局として、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、前広に情報提供すること。

2. 関東農政局として、定年の段階的引上げが完成するまでの間は、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、フルタイム再任用を実現すること。

## 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) 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) 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」及び「特例業務」の見直しを含め、より、実効性のある超過勤務縮減策を実施すること。

2. 関東農政局として、人事院勧告時報告において言及された、①育児に係る両立支援制度の対象となる子の年齢の引上げ、②介護に係る制度を利用できる期間等の拡大、③残業免除や子の看護休暇の対象となるこどもの年齢の引上げ、④育児のための両立支援制度を利用できる期間の延長について、制度改善に向けて具体的な検討を行うよう人事院に要請すること。

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。

3. 関東農政局として、勤務時間制度等の見直しについて、次の事項を実現すること。

- (1) テレワークをはじめとする「柔軟な働き方」の推進にあたっては、職場環境や職務内容が極めて多岐に亘っていることを踏まえ、機械的な数値目標や無理な計画を課すことなく、柔軟に対応すること。

(2) 関東農政局の各職場において、国際基準たる11時間を基本とした「勤務間インターバル」を確保すること。

4. 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、理解と納得の上で行うこと。

5. 関東農政局として、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構築すること。

6. 各拠点において、官用車出張における長距離運転が常態化していることから、現場実態を踏まえた官用車の機能向上などの安全対策を強化すること。  
また、自主運転手当を制度化するよう人事院に要請すること。

7. 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、関東農政局として、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。

8. 関東農政局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 女性参画の推進及び多様性の確保について

1. 関東農政局として、「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」における目標達成に向け、使用者として必要な取組を着実に実施すること。

2. 関東農政局として、女性の採用・登用をより一層進めるとともに、メンター制度の実効性を確保すること。

3. 関東農政局として、2023年6月に公布・施行されたLGBT理解増進法等を踏まえ、職場における性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進に努めること。

## V 福利厚生施策等について

1. 関東農政局として、心の健康づくりについては、引き続きストレス原因の追究と管理職員の意識改革に努めることとし、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援施策を着実に実施すること。
2. 関東農政局として、健康診断の充実など、職員の福利厚生施策の改善に必要な予算を確保すること。
3. 関東農政局として、職場からパワー・ハラスメントを根絶するため、人事院規則10-16に基づき厳格に取り組むこと。  
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。

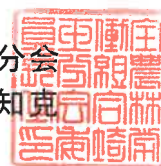
## VI 人事評価制度について

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。
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、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 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、農林水産施策への的確に対応するため、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、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