

関東農政局交渉（全農林労働組合）
議 事 要 旨

1 日 時：令和7年3月19日（水） 18時05分～18時40分

2 場 所：関東農政局 12階 第7会議室

3 出席者：当局 石橋 広行 総務部長
高橋 雄一 総務課長
大谷 弘子 課長補佐（人事）
金井 徹 総務課管理官
池田 智朗 服務・管理係長

職員団体	宇田川知克	全農林労働組合中央執行委員（関東ブロック）
	石垣 光浩	全農林労働組合埼玉分会委員長
	阿久津元良	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：2024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
（金井管理官）

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）、2、3の（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「1、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と8を除く1から9」、
「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」の「2」
「Ⅲ 新たな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。

(宇田川中央執行委員)

本日は、石橋総務部長をはじめとする当局の皆様には、年度末の大変ご多忙中のところ、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期待に応えるため、業務遂行に努めています。

一方、全農林が昨年11月に実施した「農林水産省の新規増員要求を求める要請署名」では、「新規・既存業務の増加や業務見直しにより定員削減が先行している」、「業務が複雑・困難化する中、人員が不足している」などの厳しい職場実態が報告されています。また、11月から12月に開催した国営事業所職域の課題改善に向けた意見交換では、依然として「業務量に対して人員不足であることや欠員が解消されていない」、「慢性的な超過勤務が続いている」との厳しい職場実態が報告されたところです。

こうしたなか、令和7年度組織・定員要求について、農林水産省当局として最大限努力されたとは思いますが、依然として地方偏重の定員削減が続いていることから令和7年度の業務についても引き続き適正な業務運営がされるのか大変心配しているところです。

また、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一方、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しましたが、現職時と業務量が同じ、業務に見合う賃金・処遇となっていないなど、現状に不満との意見が多数報告されていることから、シニア層職員の職務・職責、業務分担の明確化、現場管理職による業務マネジメントなどの検証が必要ではないかと思えます。

さらに、昨年8月の人事院勧告では、新幹線通勤に関する手当の大幅な増額がされたものの、交通用具利用者に対するの措置がされなかったことや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、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と考えます。

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とって組合員の切実な要求であり、石橋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頂きますよう冒頭お願いを申し上げます。

(石橋総務部長)

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、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、勤務時間インターバルについて回答します。

勤務時間インターバルの確保については、令和6年3月29日付けで庶務課長会議申合せ「新たな超過勤務縮減対策について」を改正し、職員の11時間の勤務時間インターバルの確保を努力義務として規定したところであり、超過勤務の縮

減や弾力的な勤務時間の割振り等を通じて職員の勤務間インターバルを確保できるよう努めてまいります。

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を促すなどの取組を行い、職員が休暇を取得しやすい環境づくり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、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ます。

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。

令和3年4月に策定した「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」において、採用者に占める女性職員の割合や登用目標を定めています。

これらの目標の達成に向け、採用活動においては、活躍している女性職員や育児支援制度の紹介など、公務の魅力を発信し、女性向け採用活動の強化等に取り組んでいます。

女性の登用目標達成に向けた計画的育成については、女性の職域の拡大や、

管理職の意識改革のための勉強会等の実施をしているところであります。

また、男性職員の育休取得を推進するとともに、働き方改革の推進、男女問わず柔軟な働き方を選択し活躍できる環境整備等に取り組んでいるところであり、引き続き、女性職員が十分に能力を発揮して活躍できる環境を整備してまいります。

多様性の確保については、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を行っているところです。また、今年度においてもダイバーシティ・インクルージョン研修として、LGBTQ+に関する研修が令和6年12月に実施されたところです。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、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

で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。

期末面談は、被評価者の更なる成長のため指導・助言を行っていく上で重要な機会であると認識しており、理由を含めて丁寧に説明できるよう、評価者に引き続き周知徹底してまいります。

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。

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。

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。

(宇田川中央執行委員)

交渉対象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。

ただ今の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、超過勤務の縮減について>

今ほど石橋総務部長から、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、冒頭、申し上げましたが、昨年11月から12月に開催した国営事業所職域の課題改善に向けた意見交換では、出先の事業所を中心に「慢性的な超過勤務が続いている」との職場実態が明らかとなり、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われまます。

また、勤務時間管理については、人材情報統合システムによる管理が定着したところですが、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。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させていただき、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、労働諸条件の改善についてのうち、仕事と育児・介護の両立支援制度についてです。>

関東農政局として、「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、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」とのご回答をいただきました。

内閣官房内閣人事局と人事院が報道発表した「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について（令和5年調査）」で、農林水産省では当該年度中に子が生まれた職員数に対する育児休業の新規取得が男性84.0%、女性で100.8%と全省庁の中でも取得率が高い結果となりました。これは、職場内での理解が高まっている結果と受け止めていますが、男性取得率が未だ100.0%未満ですので、更なる職場環境の整備に努めて頂けますようお願いいたします。

また、内閣府が発表した「令和6年版高齢社会白書」では、要介護または要支援の認定を受けた人は、令和3年度で676.6万人、平成23年度から161.6万人増加しているとの結果となりました。さらに、要介護者等からみた主な介護者の続柄については、配偶者が22.9%、子が16.2%と高い割合を占めており、比較的平均年齢の高い地方の職場に勤務する介護者を抱えている組合員にとっては、介護との両立は喫緊の課題です。これについても育児同様、職場内での理解の醸成に取り組んで頂けますよう併せてお願いいたします。

<3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、回答にあつたとおり、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、職場全体の雰囲気や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。

(石垣分会委員長)

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発言をさせていただきます。

<1点目 超過勤務の縮減について>

先ほどの回答でもありましたが、毎月の超過勤務実績が局議等の場で報告されていることもあり、各管理職は超過勤務縮減に向けて取組を行っているとのこと。超過勤務発生のおおもとは、業務のボリュームと人の配置や特定の者に業務が集中する業務分担、管理職のマネージメントに問題があるのではないかと考えています。

一部においては、回答にある事務の簡素化、業務の見直しを行う前に、ただただ上限時間に近づいてる、定時退庁日はやらないで下さいと言われた職員もいます。

超過勤務縮減は難しい取組ですが、局決定の縮減対策の徹底をお願いします。

また、4月期の人事異動により人が変わる、新たな業務に携わるなど、職員は不安と大変苦勞します。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 年次休暇、夏季休暇について>

休暇の取得について、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、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と回答をいただきました。

組合は、個々人の年間取得日数など細かい数字は持ち合わせていません。

ただ聞き取りなどによれば、年次休暇の年間取得が5日未満ではないものの、年次休暇取得が非常に少ない職員がいます。夏季休暇では、取得出来なかった職員がいました。特に夏季休暇では当局サイドでも要因把握をされたと思います。

1点目の超過勤務縮減対策の取組とも関連しますが、年次休暇、夏季休暇が気兼ねなく取得しやすい職場環境づくりをお願いします。

<最後、3点目 管理者と職員とのコミュニケーションについて>

私としては、これが一番大事で職場の風土、土台であると考えています。

風通しの悪い職場、管理者からの一方的な指示、命令、わからないことを聞きたくても聞きづらい雰囲気、管理者に相談しづらい雰囲気の職場なら、この上に業務分担や人事評価制度、超過勤務縮減の取組を乗せても、双方が理解、納得するとは思えません。

回答の通り、職場における理解と信頼関係の構築、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向けて、管理職員が率先して職員とのコミュニケーションを図る、業務を円滑に行うことができる環境づくりに向けて取組をお願いします。

(石橋総務部長)

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。

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、職員個々の超勤時間を随時把握し、超勤の必要性を事前に見極めるとともに、必要に応じて業務分担の見直しの検討を行い、平準化に努めたうえで、超過勤務命令を行うよう指導してまいります。

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。

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のやりとりで職場内の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、仕事と育児・介護の両立支援の関係でございます。

職員が働きがいをもって働き、育児、介護など安心して働くことのできる職場作りのため、引き続き男性職員の育休取得を推進するとともに、介護も含め、両立支援のため必要に応じてサポートできる体制づくりなど、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、ハラスメントの関係でございます。

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。

関東農政局においても相談窓口を設置し、それぞれの相談窓口の相談員が、職員からのハラスメントを含む苦情等の相談に応じています。

引き続きハラスメントのない職場づくりのため、更に足りないものは何なのかをしっかりと考え、取り組んでまいります。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おりますので、今後も相互協力をお願いいたします。

次に、年次休暇、夏季休暇についてです。

先ほど申し上げたところですが、年次休暇等を計画的に取得することは重要であると考えており、年次休暇の使用を職員に呼びかけること、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、職員に周知するなど、引き続き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。

最後に、管理者と職員とのコミュニケーションについてです。

こちらも、先ほど申し上げましたが、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。引き続き、管理職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。

(宇田川中央執行委員)

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。

食料・農業・農村基本計画の見直しが進められるなか、関東農政局としての農林水産施策の推進と若年層からシニア層職員がモチベーションを高く持ち業務を遂行するためには、健全かつ良好な労使関係が重要と考えていますので、引き続きよろしく申し上げます。

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。

(石橋総務部長)

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、明るく風通しの良い職場となるよう、当局として引き続き努めてまいります。

(金井管理官)

以上をもちまして、要求に基づく交渉を終了します。

— 以 上 —

24全農林埼玉要求第1号
2025年 3月 19日

関東農政局長
安東 隆 殿

全農林労働組合埼玉分会
委員長 石垣 光浩



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。

農林水産省においては、改正食料・農業・農村基本法に基づく食料安全保障の強化や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るなか、職場は業務量の増加や連年に亘る定員削減により要員不足となっており、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 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

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。

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