

関東農政局東京都拠点交渉（全農林労働組合東京農政分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和7年1月16日（木）12：25～12：35
2. 開催場所：東京都拠点共用室（東雲合同庁舎3階）
3. 出席者：
関東農政局東京都拠点 藤寄 久生 総括農政推進官（総括・管理）
同 木下 純子 主任農政推進官（管理）

全農林労働組合東京農政分会 泉 尚巳 委員長
同 近藤 雅方 書記長

4. 議 題：
労働諸条件の改善について外
（全農林労働組合東京農政分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要：

（木下主任）

全農林東京要求第1号に基づき、交渉を開始します。

本日の交渉に先立ちまして、国家公務員法第108条の5の規定に基づき、予備交渉の段階で取り決めました事項について報告します。

要求事項のうち交渉対象とする事項につきましては、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」1～9についての一部管理運営事項を除いた事項と「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」の一部管理運営事項を除いた事項、ならびに「Ⅲ 人事評価制度について」です。それ以外の事項につきましては、要望事項として承るとの整理をいたしました。

それでは藤寄総括から回答させていただきます。

（藤寄総括）

まず労働条件の諸改善ですが、実質的には東京都拠点において超過勤務については問題になることはないと認識しています。問題があれば適切に対応していくというスタンスは変わりません。セクハラ、パワハラについても、適切に対応するのは当然です。組合とか当局という話ではなく、全体の中でうまく運営していくことが重要だと思います。年次休暇や諸休暇についても、取りづらいというようなことは今のところ聞いていないですが、拠点に限らず本局や本省でもワークライフバランスは非常に注視されているので、重点項目でありごくごく当然でありますし、今後も引き続き進めていきます。障害者雇用についても政府として推進していますので配慮すべきところ

はしっかり配慮して、引き続き取り組まなければいけないと思っています。福利厚生
の関係にしても、当拠点のように毎月健康管理医の先生が来て対応しているという
ところは他で聞いたことがないので、すごく充実していると思っています。職員も高齢
化しているので、引き続き取り組んでいきます。最後に人事評価の関係ですが、昇格
には人事評価結果が絡んでくるので、お互いに意思疎通を図ることが必要だと思うの
で、気づいたところがあれば管理職とか一般職員関係なく風通しを良くしてほしいと
思いますし、もし何か問題があれば適切に対応します。

私からの回答は以上です。

(泉委員長)

回答いただきありがとうございました。引き続きよろしく申し上げます。

(藤寄総括)

今後ともよりよい職場環境を作っていきたいと思っていますので、何かあればいつ
でもお聞きします。引き続きよろしく申し上げます。

(木下主任)

以上をもちまして、本日の交渉は終了します。

関東農政局地方参事官(東京)
直井 芳男 殿

全農林労働組合東京農政分会
委員長 泉 尚巳



要 求 書

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. 関東農政局東京都拠点（以下、東京都拠点という）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. 東京都拠点として、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. 東京都拠点として、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. 東京都拠点として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 東京都拠点として、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。

6. 東京都拠点として、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。
7. 東京都拠点として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇、出生サポート休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
8. 障害者雇用について、東京都拠点として、雇用される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。
9. 東京都拠点として、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、東京都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