

令和6年 関東農政局群馬県拠点交渉 議事録

1. 日 時：令和7年1月22日（水） 17：30～
2. 場 所：関東農政局群馬県拠点会議室
3. 出席者：関東農政局群馬県拠点 牛村敏明 地方参事官室（群馬県担当）
主山 肇 総括農政推進官
竹内 靖 主任農政推進官

全農林労働組合ぐんま分会 津久井靖 委員長
岩田英樹 書記長
小此木俊一 書記次長

4. 議 題
超過勤務の縮減について ほか
（24全農林ぐんま分会要求第2号 別添「要求書」）
5. 議事概要：

発言要旨

○竹内主任農政推進官

これより、全農林労働組合ぐんま分会からの要求に基づく交渉を始めます。
ぐんま分会より要求書の提出をお願いします。

○津久井分会委員長

＜要求書の提出＞

○主山総括農政推進官

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。

提出された要望事項が、「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、提出された要求書の「Ⅰ 労働諸条件の改善について」、「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」、「Ⅲ 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を除いた事項となります。

これらを前提として、交渉を行います。

○主山総括農政推進官

はじめに、津久井委員長からご発言をお願いします。

○津久井分会委員長

本日は、このような時間をいただきまして、感謝申し上げます。

先ほど、全農林ぐんま分会要求2号を提出させていただきました。

この要求項目は、組合員の切なる思いを要求書として要望しているものです。

内容につきましては、先ほどお話しもありましたように、事前に予備交渉で提出させていただきました、要求項目について整理されておりますが、改めて、地方参事官の御回答をお願いしたいと思っております。

○主山総括農政推進官

それでは、地方参事官から回答をお願いします。

○牛村地方参事官

要求事項の回答に入る前に、一言申し上げます。

まず、職員の皆様には、日頃から農林水産行政の円滑な実施にご協力をいただき、大変感謝申し上げます。

令和6年は、新型コロナウイルス感染症の感染は少なくなったものの、2年連続で記録的な猛暑となって、生活の様々な面への影響があり、体調の管理をしながら業務を進めてきました。

こうした状況下にあっても、群馬県内の農業・農村の発展のためには、我々、群馬県拠点職員が一丸となって、各種施策を的確に推進していくことが重要と考えております。

そのためには、日頃から、職場内において円滑なコミュニケーションを図ることが必要であると考えておりますので、引き続き組合の皆様におかれましてもご理解・ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

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、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」のうち、1の超過勤務の縮減、2の超過勤務の上限規制の遵守、3の超過勤務の上限に関する誤った認識について回答します。

職員が健康を維持することを始めとして、仕事と家庭の両立を図り、豊かな生活を実現する上で、超過勤務の縮減は、重要な課題と認識しております。

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、管理職員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。

また、超過勤務命令を行うことができる上限は、「人事院規則 15－14」で定められており、「原則として 1 箇月について 45 時間かつ 1 年について 360 時間の範囲内で、必要最小限の超過勤務を命ずるもの」とされているところで、業務の進行に当たっては、超過勤務の上限規制を確実に遵守するとともに、上限まで超過勤務命令が行えるといった誤った認識を持つことが無いよう、機会あるごとに現場管理者を指導してまいります。

なお、具体的な超過勤務縮減対策としては、勤務管理者が職員個々の超過勤務実態を常に把握し、超過勤務の必要性を見極め、必要に応じ業務分担の見直し・検討を行った上で、超過勤務命令を行うよう指導してまいります。

次に、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」のうち、4 の 11 時間の勤務間インターバルの確保について回答します。

人事院規則の改正により、令和 6 年 4 月 1 日から、1 日の終業時刻から次の日の始業時刻まで、11 時間のインターバルを設けることが努力義務化されました。

これに伴い、令和 6 年 3 月 29 日付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、各管理職においては、職員の 11 時間の勤務間インターバルの確保に努めることとしています。

適切な勤務間インターバルにより睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のためにも不可欠であり、ひいては、公務の能率の一層の向上に繋がれることも期待されます。

超過勤務の必要性及び所要見込み時間を精査の上、事前命令を徹底し、超過勤務を命ずる場合、健康管理上の観点からの目途とされている 22 時までの命令にとどめることとなっていますが、防疫作業などにより勤務終了時刻が 24 時を過ぎた場合などは翌日の出勤時間を遅らせるように調整します。

なお、勤務間インターバルの確保状況の確認に資するため、人材システムから出力したファイルを用いて職員の勤務間インターバルの確保状況をチェックしてまいります。

次に、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」のうち、5 のハラスメントの関係について回答します。

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に加え、職場の士気や能率の低下に繋がるなど、影響が大きいものと認識しています。

このため、毎年１２月に「国家公務員ハラスメント防止週間」を実施し、ハラスメント全般に対し、職員への研修資料による自主的研修やチェックシートによる理解度の向上を図り、ハラスメント防止の徹底に取り組んでいます。

なお、管理職員には、各職場においてハラスメントが生じないように、機会あるごとに指導しているところで、いずれにしましても、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。

次に、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」のうち、６の諸休暇の関係について回答します。

休暇の取得についてですが、計画的な年次休暇の取得の推進は、職員の健康管理やリフレッシュなどで、非常に有効なものと考えています。

各チームにおいて事前に計画表を作成する等、職員が取得しやすい環境づくりを推進しているところです。

また、ゴールデンウィークや夏季休暇、年末年始の休暇を取得する際には、年次休暇を組み合わせることで、連続した休暇を取得するよう管理職等会議を通じて管理職員から職員に周知しており、引き続き、休暇を取得しやすい職場環境となるよう努めてまいります。

次に、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」のうち、７のワークライフバランスの確保等について回答します。

フレックスタイム制は引き続き活用しているところですが、GSS 端末が導入され、テレワークもより一層取り組みやすい環境として整備されています。

また、育児休業及び育児のための短時間勤務の取得については、育児を行う職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう、職場全体で支援していくことが重要であると認識しています。

このような事情を抱えた職員が、安心して職務に取り組むためには、仕事と育児の両立を尊重する職場風土を形成することが必要です。

育児休暇や介護休暇の取得を希望する職員の業務が、休暇取得期間中に支障なく遂行されるよう、必要に応じてチーム等の職員などに、業務の情報を共有、業務調整を行うなど、諸休暇を取得しやすい職場環境となるよう努めてまいります。

次に、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」のうち、８の障害者雇用について回答します。

障害者雇用については、法定雇用率の達成に向けて政府全体で取り組んでおり、当拠点でも令和元年から１名の雇用を行っています。

なお、障害者の方を雇用するに当たっては、予算等の制約はあるものの、雇用する障害者の方の特性等を詳しく伺った上で、出来る限りの対応を行うことを考え、快適に業務が遂行できるよう行っているところです。

また、令和６年１１月には障害者雇用キーパーソン養成研修の講演動画を視聴するなど障害者に対する理解促進を行っています。

これからも、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境となるよう努めてまいります。

次に、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」のうち、９の民主的な職場を確立することについて回答します。

職場で起こる様々な課題は、職場内のコミュニケーションが円滑にとれていれば深刻化せずに、速やかに解決できることが多いと認識しています。

これまでも、管理職等会議の場を始めとして機会あるごとに、職員同士がお互いにコミュニケーションがとりやすい職場の雰囲気、管理職員が率先してつくるよう指導しているところです。

円滑なコミュニケーションを行うことにより、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となると考えていますので、今後も指導してまいります。

次に、「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」のうち、何でも相談できる職場環境づくりの関係について回答します。

先ほどお話しした円滑なコミュニケーションの場づくりに加え、関東農政局では、

「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針について」等に基づき、心の健康保持増進、心の不健康な状態となった際の早期対応及び円滑な職場復帰と再発防止等に取り組んでおり、今年度は、令和6年11月27日にメンタルヘルス講演会を行っています。

併せて、職員から相談しやすい環境づくりに努めているほか、相談の際には丁寧に対応するよう指導してまいります。

また、平成28年11月に施行された「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に基づき、令和6年10月21日～11月1日に実施したストレスチェックでは、職員が自らのストレスの状態について、本人の「気付き」を促し、また、本人からの申し出による面接指導を実施する体制を整え、心の健康を保つよう、未然防止の強化に努めております。

なお、管理職員には、職員の心身における健康について十分目配りし、職員との充実したコミュニケーションを図ることにより、お互いに相談しやすい職場環境となるよう指導してまいります。

次に、「Ⅲ 人事評価制度について」の関係について回答します。

人事評価の期首・期末面談において、従来から被評価者への指導・助言を行うに当たっては、個別の項目、目標ごとにコメントするなど、可能な限りきめ細やかな指導・助言となるよう、評価者である管理職員に指導しているところです。

なお、このような面談時に限らず、日常的に指導・助言やコミュニケーションをおこなうことが、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であると認識しています。

繰り返しになりますが、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。

以上で、ぐんま分会からの提出された要求書に対する回答を終了します。

○津久井分会委員長

御回答いただきましてありがとうございました。冒頭にも申し上げましたが、この要求は私たちの切実な要求事項であります。

趣旨につきましては、十分ご理解をいただいているものとして受け止めていますので、今後ともよろしくお願いいたします。

○竹内主任農政推進官

以上をもちまして、要求に基づく交渉を終了します。

<交渉終了>

関東農政局地方参事官（群馬県担当）
牛 村 敏 明 殿

全農林労働組合ぐんま分会
委員長 津 久 井 靖



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. 群馬県拠点として、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。
2. 群馬県拠点として、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. 群馬県拠点として、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. 群馬県拠点として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 群馬県拠点として、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。

6. 群馬県拠点として、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。

7. 群馬県拠点として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇、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、群馬県拠点として、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. 群馬県拠点として、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、群馬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

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