関東農政局静岡県拠点交渉（全農林労働組合静岡分会）議事要旨

１　日　時　：　令和７年２月１８日（火）　１２：３０～１２：５０

２　場　所　：　関東農政局静岡県拠点第１会議室

３　出席者　：

関東農政局静岡県拠点	河合　亮子	地方参事官（静岡県担当）
	花村　幸伸	総括農政推進官
	半田　貴久	主任農政推進官
	齋藤　弘明	農政推進官
全農林労働組合静岡分会	坂本　恵久	委員長
	岡本　篤志	副委員長
	尾﨑　恭志	書記長
	望月　司	財政部長
	髙部　智夫	執行委員
	鈴木　あゆみ	執行委員

４　議　題

超過勤務の縮減について　外

（２４全農林静岡分会要求１号　別添「要求書」）

５　議事概要

（坂本委員長より）要求書の提出

（半田主任農政推進官）

本日の交渉に先立ち、先日実施しました、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。

全農林静岡分会から提出された要求事項の中で、本日交渉対象とする事項は、「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」のうち一部含まれています管理運営事項を除いた事項といたします。

「Ⅳ　職場課題について」の内容については管理運営事項として整理させていただいており、ⅠからⅢまでの中に含まれる管理運営事項とともに、要望として承ることとして整理しました。これらを前提として交渉を行います。

それでは、地方参事官より回答いたします。

（河合地方参事官）

初めに、**「静岡県拠点として、事前の超過勤務命令の徹底を図り、超過勤務を縮減すること」**についてです。

職員の健康維持、行政コストの縮減からも、超過勤務の縮減を進めていくことは大事なことと考えています。

超過勤務が必要な場合には、その内容を管理職と職員双方で確認し、管理職が業務の進捗状況を的確に把握し、必要と判断した場合のみ事前に超過勤務を命ずることを引き続き指導してまいります。

日頃から計画的な業務実施が大切であり、不要・不急な資料作りで残業をしないよう、また、超過勤務の上限規制を順守するよう管理職に指導してまいります。

今年度の実績として、令和６年４月から令和７年１月までの１人当たり平均超過勤務時間を見ますと、前年と比べて若干減っている状況です。

今後も、拠点会議の場で毎月の超過勤務実績データを確認しながら、超過勤務縮減に努めてまいります。

次に**「静岡県拠点として、１１時間の勤務間インターバルの確保を図ること」**についてです。

人事院規則の改正により、令和６年４月から、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。令和６年４月～令和７年１月までの全超過勤務命令簿を確認したところ、超勤終了時刻が２１：３０を超えた例が３件ありましたが、いずれも前後の日には超過勤務は行われておらず、現段階では１１時間の勤務間インターバルは確保できていると考えています。

今後も継続して１１時間の勤務間インターバルが確保されるよう、拠点会議の場等で周知していきます。

次に**「静岡県拠点として、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」**についてです。

ハラスメントが生じないためには、日頃からのコミュニケーションが重要であり、管理職には職員と十分にコミュニケーションを取り、お互いの信頼関係を築いて業務運営をしていただくようお願いしています。

ハラスメントについて、気に掛かることがあれば、当拠点相談員を活用して下さい。

また、私や花村総括に直接相談していただいて結構です。

なお、現時点でハラスメントに該当する事案が発生しているとは承知していません。とは言え、１人１人の受け止め方は異なりますので、お気づきの点があれば、

ぜひ相談していただけたらと思います。

次に、**「静岡県拠点として、年次休暇や夏季休暇が取得しやすい職場環境をつくること」**についてです。

「年次休暇を年５日以上確実に使用すること」を実行するよう求められている中、これまで拠点会議において、年次休暇の計画的な取得をお願いしてきたところです。

当拠点における年次休暇の取得率については、令和５年に対し、令和６年は若干ですが伸びております。また、年５日以上の年次休暇取得目標を下回る職員はおりませんでした。

また、夏季休暇については全員が取得しており、子の看護及び親の介護に係る休暇についても、必要とする者が取得できている状況です。

今後とも、各業務について、その人でなければ対応できないということがないよう、日頃から職員間でお互いの業務を理解し、管理職が中心となって業務の共有化が図られるよう指導してまいります。この点に関しても、みなさまの方でお気づきの点があれば、教えていただけたらと思います。

次に**「静岡県拠点として、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」**についてです。

職員が働きがいをもって働き、介護、子育てなど安心して働くことのできる職場作りのため、管理職には、必要に応じてサポートできる体制をつくるよう指導するとともに、職員の皆さんにもご協力をお願いいたします。

また、積極的に諸制度を活用することを心掛けていただきたいと思います。

次に「障がい者雇用について、静岡県拠点として、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」についてです。

当拠点においては、令和元年１０月から非常勤職員として雇用し、現在に至っております。

現在雇用中任期が本年３月末日で満了となることから、この度新たな公募を行っております。

雇用した障がい者の方が安心して働いていただくための環境整備を行うとともに、必要に応じて職員に対する学習会を実施し、共に働きやすい職場環境を作っていきたいと考えます。

次に「静岡県拠点として、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」についてです。

管理職も積極的にコミュニケーションを図ってまいりますので、職員の皆さんも積極的にコミュニケーションを図っていただきたいと思います。
職場でよりよいコミュニケーションを図ることができれば、スムースな業務運営に繋がっていくものであり、そのためには相互に努力していくことが必要と考えています。

次に、「「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、静岡県拠点における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」についてです。
当拠点においては、健康相談、メンタルヘルス相談を実施しています。実際は、相談そのものがしばらく行われていない状況であり、これはこれでよいことだと思います。
こちらも相談窓口として先ほどお伝えしましたが、個別相談員を配置していることから、活用していただきたいと思います。
また、悩みを一人で抱え込んでしまっているような職員がいないか、心の不健康に該当するような職員がいないかについて、管理職をはじめ、より多くの目で目配りをしていくことが大事だと考えていますので、ご協力をお願いしたいと思います。この点、拠点会議の場でも徹底していきます。

最後に、「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」についてです。
面談においては、役職、業務の進捗状況、実績に応じ、被評価者に対し達成できたこと、できなかったことを振り返りながら意思疎通を図ることが大事であり、評価者には、きめ細やかな指導・助言を行うよう、また、職員の意見・質問に対し丁寧に対応するよう、引き続き徹底します。

以上、今回の要求を踏まえ、引き続き周知を図っていく必要があること、皆様にご協力をいただきたいことを回答させていただきましたので、よろしくお願いします。

（坂本委員長）
休暇、超勤、ハラスメントなど、これらは、お互いの意思疎通が図れていれば問題は起こらないと思います。コミュニケーションは大事です。静岡県拠点は“雰囲気的に休めないということはない”よい職場だと思うので、今後ともコミ

ュニケーションをはかりながら進めていただくようお願いしたい。

（河合地方参事官）
わかりました。

（尾﨑書記長）
先ほど、令和６年の１人当たり平均超勤時間が前年よりも若干減ったとの説明がありました。問題にはならないとは思うが、毎年、時期になると特定の部署で超勤が増え、遅くまで勤務している姿が見られます。毎年のこと、わかっていることなので、何か対策が打てないものかと思います。検討をお願いしたい。

（岡本副委員長）
現在、変革期に入っていると言えます。職員も意識を変えていかなければならない時であるが、心のどこかに不安を感じながら仕事をしているのが現状です。少しでも不安を感じずに仕事に当たれるような職場づくりをぜひお願いしたい。

（望月財政部長）
業務の見直しが行われると見直し作業そのものに負担感を覚える一方、見直しによる効率化により仕事が軽くなったのもまた確か。過渡期なので、参事官におかれては現状を理解した上で、業務運営をお願いしたい。

（河合地方参事官）
わかりました。

（半田主任農政推進官）
以上をもって、要求に基づく交渉を終了します。

以上

24 全農林静岡分会要求１号
2025年　２ 月 18 日

関東農政局地方参事官(静岡県拠点)
河　合　亮　子　　殿

全農林労働組合静岡分会
委員長　坂　本　恵　久

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. 静岡県拠点として、事前の超過勤務命令の徹底を図り、実効ある超過勤務縮減対策により、超過勤務を縮減すること。

２. 静岡県拠点として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。

３. 静岡県拠点として、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。

４. 静岡県拠点として、年次休暇や夏季休暇が計画的に取得できるよう、管理者として適切な業務運営に努め、休暇が取得しやすい職場環境をつくること。

５. 静岡県拠点として、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。

６. 障がい者雇用について、静岡県拠点として、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。

7．静岡県拠点として、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、静岡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。

Ⅳ　職場課題について

1．静岡県拠点庁舎に静岡森林管理署が統合されることについて、庁舎統合は労働環境に影響を与えるものであることから、今後のスケジュールを職員に説明すること。

2．令和６年10月を目途に統計担当の執務室を一つにすることの説明を受けたが、現在も二つに分かれたままであることから、執務室一本化に向けた今後のスケジュールを職員に説明すること。

以　上