

関東農政局山梨県拠点交渉（全農林労働組合やまなし分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和7年12月15日（月）17：30～17：45
2. 開催場所：関東農政局山梨県拠点テレビ会議室兼調査員相談室
3. 出席者：

関東農政局山梨県拠点	地方参事官（山梨県担当）	片野 克彦
	総括農政推進官	赤石 守
	主任農政推進官	杉浦 里佐
全農林労働組合やまなし分会	委員長	谷島 浩
	副委員長	丸山 玲二
	書記長	前田 光彦
	財政部長	岡田 光広
	執行委員	中込 由江
	執行委員	青柳 陽子

4. 議題：労働諸条件の改善について外
（全農林労働組合やまなし分会提出 別添「要求書」）

5. 概要

（赤石総括農政推進官）

これより全農林労働組合やまなし分会からの要求に基づく交渉を始めます。

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

要求事項について、「新たな労使関係の構築に関する基本方針について」の第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、要求書のⅠの「労働諸条件の改善について」、Ⅱの「福利厚生施策の充実について」、Ⅲの「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。管理運営事項については、予備交渉において要望事項として承るとの整理をいたしましたので、そのことを前提として交渉を行います。

(谷島委員長)

本日は大変お忙しい中、交渉の時間を設けていただきありがとうございます。

さて、近年の食料品を始めとする値上がり、令和のコメ騒動など物価高騰により私たちの給与は人事院勧告で賃金が上がったとしても物価高騰には追いつかず生活が苦しい状況が続いています。また、コロナ禍以降テレワークなど、多様な勤務形態となっています。地域拠点の将来像では、組合員は将来に不安を感じています。

このような状況にあっても、山梨県拠点に働く組合員は、日々、農林水産行政を円滑に遂行するため業務に励んでいます。

このような中、我が国の食料・農業・農村を取り巻く環境は、国際情勢の不安定化や高齢化など、かつてない危機に直面している状況です。食料・農業・農村基本法は昨年6月5日に公布・施行され、本年「食料・農業・農村基本計画」の策定がされ、食料安全保障の強化をはじめ、持続可能な農林水産業の実現に向けた具体的な施策を推進している状況です。

私たちとしても、国民の命を守る食料安全保障をはじめ、持続可能な農林水産業を確立することが、農林水産省の責務であると認識しています。

予算概算、組織・定員要求にも施策を反映しているところであり、農林水産省及び所管独立行政法人の事務・事業の展開、組合員の雇用・労働条件に大きく影響することになります。

現在、2026年度予算について、査定省庁との折衝が行われており、12月下旬には閣議決定される見込みとなっています。私たちは、国民生活の安心を支える安全かつ良質な農林水産行政サービスの提供には、予算と定員の確保に加え、農林水産省及び所管独立行政法人の職場環境の改善が重要と考えております。

このような情勢の中、私たちやまなし分会は労働条件に関する点検・調査等を行うとともに各職場における業務運営・労働条件等に係る課題・問題点を整理し、要求書を取りまとめました。

要求内容につきましては、組合員が率直に感じている事項であり、いずれの項目も喫緊かつ切実な要求でありますので、改善に向けご尽力いただきますようお願いいたします。

(赤石総括農政推進官)

それでは、片野地方参事官より回答をお願いします。

(片野地方参事官)

全農林労働組合やまなし分会 谷島委員長から提出されました25全農林やまなし分会要求第2号について、「新たな労使関係の構築に関する基本方針につ

いて」の趣旨を遵守しながら交渉を行いたいと考えています。

今回の要求書のうち、交渉事項以外については、ご要望として山梨県拠点の管理運営上の参考とさせていただくこととし、交渉事項について回答します。

はじめに、Iの「労働諸条件の改善について」、1の事前の超過勤務命令の徹底及び超過勤務を縮減すること、2の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、3の超過勤務の上限に関する誤った認識についてです。

超過勤務については、事前に命令を行うこと、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。

あわせて、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すが、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、機会あるごとに管理職員を指導してまいります。

また、職員の超過勤務状況については、適宜把握しており、本年4月から11月では、繁忙期に超過勤務を行っている職員はいますが、著しく多い状況ではないと認識しています。

いずれにしても、各管理職員が恒常的に特定の者へ過度の業務負担が生じないよう目配りと気配りを行うとともに、職員が退庁しやすい環境づくりを進めて超過勤務縮減に取り組んでまいります。

次に、Iの5ハラスメントについてです。

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、今年も12月4日から10日にかけて、「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確認等によるハラスメント防止の意識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す。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、引き続き、ハラスメントがない明るく働きやすい職場づくりに管理職員が率先して取り組んでまいります。

続いて、Iの6の諸休暇の関係及び7のワークライフバランスの確保についてです。

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、職員の健康管理やりフレッシュなど、非常に有効なものと考えています。

休暇を取得しやすい環境づくりとして、休暇予定表等を作成し、特に、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総括官会議などを通じて管理職員から職員に周知しています。

また、ワークライフバランスの実現のため、フレックスタイム制度を有効活用するよう、職員から申請があった際には業務運営に支障が生じないように割り振りを決定しているところです。

引き続き、取得しやすい職場環境となるよう努めてまいります。

続いて、Iの8の障害者雇用についてです。

障害者の雇用については、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の特性や状況を確認しながら、プライバシーにも配慮して進める必要があると考えます。

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となるよう

努めてまいります。

続いて、ⅠのⅨの民主的な職場の確立についてです。

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るのであれば深刻化せずに、速やかに解決できることが多いと認識しています。

風通しの良い、明るく働きがいのある職場となるよう、各担当において朝礼や定期的な打合せを行い、県拠点として取り組む課題を管理職員と職員が共有した上で、職員の意見に耳を傾けながら課題に対応するなど、円滑な業務運営に取り組んでいます。

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図られるよう指導してまいります。

続いて、Ⅱの「福利厚生施策の充実について」です。

メンタルヘルスについては、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」及び「農林水産省職員の心の健康づくりのための運用方針について」に基づき、対応しているところです。

これらを踏まえ、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、管理職員等をメンタルヘルスに関する研修等に積極的に参加させ、未然防止や対応策などを進めており、また、健康管理医として精神科医を委嘱し、いつでも職員や人事・健康管理担当者が専門家に相談できる体制を整備しているところです。

また、平成28年度から、職員自身が自らのストレスの状況について気付き、その対処の支援及び職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止するためのストレスチェック制度が導入され実施しています。

今後も、職員のコミュニケーションを図ることを心がけ、相談しやすい職場環境となるよう努めてまいります。

あわせて、長期病気休暇や病気休職からの復帰にあたっては、健康管理医として委嘱している精神科医とも連携し、復帰しやすい環境づくりに努めます。

最後にⅢの「人事評価制度について」

人事評価の結果が職員の処遇に活用されていることは十分認識しており、このため、評価者が指導・助言を行うに当たっては、被評価者の主体的な能力開発や業務遂行等の取組を促すため、評価項目、目標ごとにコメントするなど可能な限りきめ細かな指導・助言を行い、さらには、指導・助言のフォローアップを図るためにも、被評価者と常日頃から十分なコミュニケーションをとるよう指導しています。

また、評価結果の活用方法の周知徹底については、被評価者への指導・助言の前提となるものであることから、全評価者に対して、評価期ごとに評価者マニュアル等を配付し周知を図っているほか、評価者を制度官庁主催の研修、管理職員研修等に積極的に参加させています。

今後とも、評価者が評価結果の活用方法を十分把握できるよう取り組んでまいります。

以上です。

(谷島委員長)

片野参事官におかれましては、私どもの要求事項について、ご理解をいただいていることを確認しました。

組織にとって最も重要なことは明るく風通しのよい職場であること、そしてコミュニケーションをとることだと考えます。

連年にわたる定員合理化に伴い、限られた人員で各種業務に対応せざるを得ない状況の中、明るく働きがいのある職場を確保することが仕事への志気を高めると考えますし、パワーハラスメントの発生防止にもつながると思います。

そのためには管理職と職員とのコミュニケーションを十分とっていただき、業務が円滑に推進できるよう引き続きの対応をお願いします。

(片野地方参事官)

職員の皆さんには、業務の遂行にあたり、日々努力いただいていると認識しています。改めて、今後も働きやすい、明るい職場作りに努めてまいります。

(谷島委員長)

本日はありがとうございました。

引き続き、組合員の雇用と労働条件確保に向けご努力をお願いいたします。

(赤石総括農政推進官)

以上で、交渉を終了いたします。

(以上)

関東農政局地方参事官（山梨県担当）
片野克彦 殿

全農林労働組合やまなし分会
委員長 谷島 浩



要 求 書

農林水産省においては、新たな「食料・農業・農村基本計画」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. 山梨県拠点として、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. 山梨県拠点として、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. 山梨県拠点として、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. 山梨県拠点として、地方参事官の裁量により、業務に見合った人員配置を行うこと。
5. 山梨県拠点として、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. 山梨県拠点として、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. 山梨県拠点として、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、山梨県拠点として、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. 山梨県拠点として、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、山梨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