

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8年2月10日（火） 12:27～12:57

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）
小泉 元志 総括農政推進官
半田 貴久 主任農政推進官
松瀬 路子 農政推進官
全農林労働組合静岡分会 兼子 博之 委員長
岡本 篤志 副委員長
尾崎 恭志 書記長
望月 司 財政部長
塚本 智代 執行委員

4 議 題

超過勤務の縮減について 外
（25農林静岡分会要求1号 別添「要求書」）

5 議事概要

（兼子委員長より）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、交渉対象事項とする事項は、「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」、「Ⅳ 職場課題について」のうち一部含まれていますが管理運営事項を除いた事項を交渉事項とするとの整理を行いました。

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、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」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重要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徹底していきます。もしも、そのとおりに行われていない事例があるようでしたら、お知らせください。

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、管理職に指導してまいります。

なお、今年度の実績として、令和7年4月から令和8年1月までの1人当たり平均超過勤務時間を見ますと、前年とほぼ同様の結果となっています。

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、このうち1件については昨年9月の竜巻被害に関する支援策説明会の対応でやむなく遅くなった、というものでした。あとの2件は同じ方が遅くなっており、頑張って仕事をしていただいていることはありがたいことではあるのですが、どうしたらこうならないか、ということ、担当総括とも話をしていきたいと思えます。

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とともに、実効ある防止策の徹底を図ること」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。

当拠点においては、地方参事官室の女性1名男性1名を相談員として選任しており、ハラスメントについて気に掛かることがあれば、この相談員制度を活用していただけたらと思えますし、場合によっては私や小泉総括に直接相談していただいても結構です。

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が、1人1人の受け止め方は異なりますし、周りの人しか気づかないことでもありますので、お気づきの点があれば、ぜひ相談していただけたらと思えます。

次に、「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」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、当拠点における令和7年年次休暇取得率は5割を若干上回っている状況ですが、個人差があります。年5日以上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、諸休暇が取得しやすい環境づくりに努めていきます。

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。

看護や介護に関する休暇の取得状況については先の回答でも触れたところです。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。

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。

引き続き、雇用した障がい者の方が安心して働いていけるよう、みなさんと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。

このことについては、私個人として常々「一番大事なこと」と心がけています。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、スムーズ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」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。

こちらに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。何か情報があれば、サポートしていきますのでぜひ教えてください。

次に「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。

最後に、職場課題として挙げられている「当拠点庁舎に他官署が統合されることについて、昨年の段階では令和9年度に統合予定との説明を受けたが、その後のスケジュールが示されていない」について、現在お伝えできることは「庁舎の効率的利用のために、現在使用していないスペースに別組織が入居してくる可能性が高く、それに向けた作業を今後行っていく」ということとなります。今後、状況を確認しながら、開示可能となった情報については、節目ごとに職員の皆様へお知らせしてまいります。

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、よろしく申し上げます。

(尾崎書記長)

超過勤務は、様子を見ているとどうしても統計担当の方が目立つ気がする。仕事量がかなり多いのか、という印象をもっている。決まった人が残っていることが多く、仕事が一人に集中しているのか？と思える。担当総括を含めて業務運営

を検討し、業務を分散して、全体でやっていけるようにしていただきたい。

(望月財政部長)

統計担当ですが、昨今の米問題もあって、いろいろと仕事が重なってしまっている状況だ。地区の割り当てがあって、大変なところを受け持った人が超過勤務で対応している状況。来年度になれば少しは落ち着いてくると思うが、総括とも相談しながら、仕事の更なる分散化を図っていきたいと考えている。

(河合参事官)

状況わかりました。こちらも担当総括と話していきます。

(兼子委員長)

年休の取得状況について、組合の調査結果では、組合員の中でも昨年年休切り捨てとなった者が数名いた。理由は様々と思うが、引き続き年休を取得しやすい環境づくりに努めていただくよう、お願いしたい。

(河合参事官)

休むことに対して厳しい職場ではないと思っていますが、部署ごとに見た場合に厳しい部署があるのだとしたら、そこは考えていかなければいけないと思います。

(半田主任農政推進官)

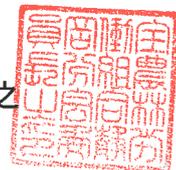
以上をもって、要求に基づく交渉を終了します。

以上

25全農林静岡分会要求第1号
2026年 2月10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 兼 子博 之



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. 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

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、昨年の段階では令和9年度に統合予定との説明を受けたが、その後のスケジュールが示されていない。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。

以 上