

近畿農政局大阪府拠点交渉（全農林労働組合大阪分会）
議 事 要 旨

- 1 日 時：令和8年3月17日（火）12：30～12：50（20分）
2 会 場：近畿農政局大阪府拠点第2会議室
3 出席者：近畿農政局大阪府拠点 有江 涉 地方参事官（大阪府担当）
同 先田 利行 総括農政推進官
同 井伊 茂雄 主任農政推進官
同 小山 美紀子 農政推進官
全農林労働組合大阪分会 野田 昌則 委員長
同 吉田 毅 副委員長
同 奥 聡一 書記長
同 松原 成夫 財政部長
同 北野 敦巳 執行委員

- 4 議 題：2025年秋季要求書回答
（全農林労働組合大阪分会提出 別添 「要求書」）

5 議事概要

（先田総括農政推進官）

ただいまから、大阪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を報告します。

要求事項のうち、「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、交渉対象となる事項は、「Ⅲ 労働諸条件の改善について」の1、2及び3の超過勤務縮減対策の一部の事項、4の事項、7のハラスメントの実効ある防止策の一部の事項、8、9の事項、10の障がい者に寄り添った職場環境の整備の一部の事項、11の事項、「Ⅳ 福利厚生施策の充実について」及び「Ⅴ 人事評価制度について」の事項とし、その他の事項については管理運営事項等に該当することから、要望事項として承ると整理しておりますので、これを前提として交渉を行います。

（野田委員長）

大阪府拠点で働く組合員は、日頃より公務・公共サービスの担い手として、農林水産行政に対するニーズに応えるため、懸命に業務に邁進しています。

このような中で、私たち大阪分会は、労働条件の点検を行い、職場における課題を整

理し、要求事項として取りまとめました。農林水産行政の円滑な推進と公務員の生活、労働条件を維持・改善するため、要求事項の実現に向けて最善を尽くしていただきますようお願いします。

それでは、予備交渉で整理された事項について、地方参事官（大阪府担当）から回答いただきたく存じます。

（有江地方参事官）

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。

Ⅲの労働諸条件の改善についてですが、1、2及び3の超過勤務の縮減については、職員の心身の健康維持、ワークライフバランスの観点からも極めて重要であると考えております。

これまでも超過勤務の事前命令の徹底、毎週水・金曜日における定時退庁の呼びかけを行っておりますが、管理職員に対し、効率的な業務の執行について強く指導し、超過勤務の縮減に積極的に取り組んでいるところです。

今後とも引き続き、効率的な業務運営、職場内の情報共有の徹底等を図り、職員が帰宅しやすい環境づくりに努め、超過勤務の縮減に取り組んでまいります。

4の11時間の勤務間インターバルの確保についてですが、令和6年4月から各省各庁の長に職員の勤務間インターバル確保に係る努力義務を課す人事院規則の改正がなされたことにより、近畿農政局においても「新たな超過勤務縮減対策について」が改正され、11時間の勤務間インターバルの確保が努力義務として規定されたところです。超過勤務縮減対策の一環として勤務間インターバルが確保されるよう、勤務時間管理者及び職員に対する周知徹底を図ってまいります。

7のハラスメントの防止策についてですが、大阪府拠点においても相談窓口を設置し、職員からのハラスメントを含む日常的な苦情等の相談に応じているところです。

また、農林水産省職員倫理啓発週間に併せて、非常勤職員を含む全職員を対象に、ハラスメント防止に関するチェックシートの実施及び人事院作成の啓発資料の配付や動画を視聴し、職員への周知の徹底など各種ハラスメントの防止に努めているところです。

引き続きハラスメントのない職場の構築に取り組んでまいります。

8及び9の休暇や育児休業等が取得しやすい職場環境の整備についてですが、年次休暇や夏季休暇を取得することは、職員にとって、心身のリフレッシュ、疲労回復、パフォーマンスの維持等を図る上で重要であると考えており、計画的な取得に努めるよう周知しているところです。

特に、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇取得の際には、年次休暇と組み合わせ、長期連続休暇を取得するよう奨励しているところです。

また、年次休暇の付与日数が10日以上ある職員に対しては、毎年9月末時点で累計使用日数が5日に達していない場合、年次休暇の使用を促しており、昨年は、全職員が

5日以上の年次休暇を取得しているところです。

育児休業等の両立支援制度については、これまでも職員掲示板等を通じて職員へ周知を図るとともに、管理職員に対し、制度の理解に努め、職員から照会があった場合には、丁寧に対応するよう指導しているところです。

今後とも引き続き、休暇や育児休業等が取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

10の障がい者に寄り添った職場環境の整備についてですが、これまでも相談窓口の設置、厚生労働省が主催するセミナーの受講等の促進などのほか、大阪市障がい者就業・生活支援センター及びハローワーク大阪東担当者からの助言を基に、障がい者が働きやすい職場環境づくりに努めてまいります。

11の民主的な職場の確立についてですが、業務を円滑に推進するためには、明るく風通しの良い職場環境づくり、業務の平準化等が不可欠であると認識しており、引き続き、職場内の情報共有の徹底、コミュニケーションの活性化等を図り、業務が円滑かつ効率的に実施できる環境づくりに努めてまいります。

Ⅳの福利厚生施策の充実についてですが、メンタルヘルス対策については、職員が自身のストレスがどのような状態にあるのかを正しく認識できるよう、全職員を対象としたストレスチェックを実施するとともに、「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、心の健康づくりのための体制の整備、予防対策の強化、円滑な復帰に向けたフォローの強化及び復帰後の再発防止対策の実施等の対策を講じているところです。

特に、職務復帰後の職員に対しては、管理監督者として、当該職員からの相談への対応、必要に応じた職務内容の調整など、再発防止と円滑な業務運営への両立に努めているところです。

また、新たに管理職員となった者及び主任相当職に昇任した者に対しては、eラーニングによるメンタルヘルス講習を受講していただいているところです。

今後とも引き続き、職員の心身の健康に十分配慮し、気軽に相談できる職場環境づくりに努めてまいります。

Ⅴの人事評価制度についてですが、期首面談は、評価期間中の被評価者の業務上の目標内容を明確にして、認識の共有を図ることを目的に行っているところです。

期末面談においては、全体評語の開示のほか、実際の評価事実に基づき、評語を付した根拠をコメントするなど具体的な指導等を行うとともに、次期の業務に向けて、改善点や期待する行動等についての助言等を行っているところです。

また、人事評価制度に関わらず、コミュニケーションの活性化や職員への指導・助言については、職場における情報共有や業務改善等を図る上で必要なものであり、今後とも引き続き、日常のコミュニケーションを十分に図り、話しやすい雰囲気のもとで適切に面談が行われるよう、評価者を指導してまいります。

なお、人事評価制度の周知や評価結果の活用方法については、eラーニングなどの評

働者訓練において十分周知しているほか、各職員に対しても、職員掲示板等を通じて、昇任・昇格等に活用される重要事項であることを周知しているところであり、引き続き、評価制度等への理解が更に深まるよう努めてまいります。

（野田委員長）

超過勤務の縮減ですが、これまでの継続した対策等により一定の縮減は図られているものの、未だ時期・業務によっては超勤が発生していることも認識しています。現在、働き方改革の機運が高まっていますので、職場段階から更に実効のある超過勤務の縮減を進めていただくことを要請します。

年次休暇や夏季休暇については、ほぼ希望どおりに取得する職員が多くいる一方、業務多忙と人員不足等から希望どおり計画的に取得できないという職員の切実な声もあり、更なる管理職員のマネジメントが重要になっていることから、適切な対応を要請します。

ハラスメントについては、被害者に精神的・身体的苦痛を与え、健康が脅かされるだけでなく、周りの職員へも不快感を与え職場環境を悪化させるものであるため、大阪分会としても職場からハラスメントを根絶するため、「くみあい相談窓口」を設置するなど取組を行っています。ハラスメントを根絶し、働きやすい職場環境となるよう、管理職員に対しては、ハラスメントの防止等を徹底していただくようお願いします。

メンタルヘルス対策は難しい問題だと認識しています。それぞれの性格や心身のバランスにより同じ境遇であってもなる人とならない人がいるように、いつ誰がそうなるか想定できないものです。

みんなが健康で職務を遂行できるよう、職員の心身の健康に十分目配りし、何でも相談できる職場環境づくりと対策をとっていただきたいと思います。

職員が快適で安心して職務が遂行できるよう施設の維持管理に努めていただき、職員の健康被害を防止するための対策や柔軟な対応をとっていただきたいと思います。

人事評価制度については、制度としては定着していると思われませんが、評価結果が評価される者に納得できるものとなっているのか疑問があります。人事評価が昇任・昇格等全てに影響を与えるということを考えると信頼関係の上に立って期首面談における目標設定、納得のいく公平な評価とそれをしっかり説明できる期末面談が重要となりますので、全ての評価者の基準の統一と信頼関係の醸成を図るよう要請します。

（有江地方参事官）

本日は、超過勤務縮減対策、ハラスメントの防止対策、職場環境の整備など、職員からの声を聞かせていただきましたが、これらは、職員の勤務条件に大きく影響する課題であると認識しております。

国家公務員及び農林水産省を取り巻く環境が大変厳しい中、職員の皆様が、日々、農林水産行政の推進に尽力されていることは承知しており、本日の交渉を踏まえ、職員の

皆様にとって、より働きやすい職場となるよう、引き続き努力してまいります。

(野田委員長)

大阪府拠点では、長年にわたり定員が削減され、日々の業務運営に課題が存在しています。各管理職員が日常的に職員とコミュニケーションを図り、業務分担や業務計画の進捗状況を把握し、きめ細かな行程管理を行うとともに、必要に応じて業務調整や応援体制の構築を図るなど円滑な業務遂行に向けて万全を期すよう要請します。

(先田総括農政推進官)

以上をもちまして、大阪分会からの要求に基づく交渉を終了します。



25全農林大阪要求第1-1号

2026年3月17日

近畿農政局地方参事官
大阪府担当 有 江 涉 殿

全農林労働組合大阪分会
委員長 野 田 昌 則



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 農林水産省設置法改正に伴う附帯決議の遵守について

1. 本省・地方の組織体制の確立にあたっては、衆参農林水産委員会で採択された組織再編に伴う附帯決議を踏まえ、農林水産施策を着実・継続的に推進できる組織体制を確立するため、地方組織に偏重した定員削減を行わないこと。
2. 大阪府拠点として、新たな基本計画等を踏まえた食料安全保障の強化など新たな施策への対応等、現場と農政を結ぶ機能の充実・強化を図るために必要な定員・予算を確保すること。
特に、農林水産統計については、政策の企画・立案に必要不可欠であることから、精度の維持と調査を確実にを行うために必要な人員を増員すること。
3. 大阪府拠点として技術の継承と人材育成を図るため、新規採用者・社会人採用者を含む若手職員及びフルタイム再任用者を計画的に配置すること。

II 高年齢者雇用施策について

大阪府拠点として、業務の円滑な遂行を実現するため、定年の段階的な引上げが完成するまでの間は、2013年の閣議決定に基づき、組合員の希望どおりの再任用を実現すること。

特に、地方出先機関における再任用者は、厳しい定員事情を理由に短時間勤務を余儀なくされていることから、組合員の希望どおりのフルタイム再任用を実現するため、必要な定員を確保するとともに、定員の弾力的な運用をはかること。

III 労働諸条件の改善について

1. 大阪府拠点として、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. 大阪府拠点として、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. 大阪府拠点として、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. 大阪府拠点として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 大阪府拠点として人事異動にあたっては、組合員の希望を尊重するとともに、理解と納得の上で行うこと。
6. 大阪府拠点として官用車出張における移動時間が勤務時間外におよぶ場合、同乗者についても超過勤務の対象として取り扱うこと。
7. 大阪府拠点として、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。
8. 大阪府拠点として、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。
9. 大阪府拠点として、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。

10. 障がい者雇用について、大阪府拠点として、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。

また、職員に対し、障がい者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。

11. 大阪府拠点として、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。

IV 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、大阪府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。

V 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