

東北農政局山形県拠点交渉（全農林労働組合山形分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和3年1月14日（木） 17：20～17：45（25分）
2. 場 所：東北農政局山形県拠点 2階大会議室
3. 出席者：東北農政局山形県拠点  
平野 勝由 地方参事官（山形）  
中里 剛 総括農政推進官（総括、管理、地域連携）  
小関 恵子 主任農政推進官（管理）  
全農林労働組合山形分会  
本石 俊明 執行委員長  
中川 嘉浩 副執行委員長  
齊藤 一昭 書記長  
門脇 求彦 財政部長
4. 議題：労働諸条件の改善について ほか  
（全農林労働組合山形分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要：

〈要求書提出〉

（総括農政推進官）

それでは、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。

全農林労働組合山形分会から提出された要求事項が「農林水産省における新たな労使関係の構築に関する基本方針」のⅡのⅠの（3）に定められた要件を満たし、交渉の対象とする事項は、要求書の記のⅠの1のうち「ICT等を活用した職場における厳格な勤務時間管理を直ちに実施し、」を除く部分、Ⅰの2のうち「超過勤務の上限規制を完全に遵守するとともに、」及び「また、超過勤務手当については全額支給すること。」を除く部分、Ⅰの3、1の4のうち「及び相談員制度の機能化」を除く部分、Ⅰの5、6、Ⅰの7のうち「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、」を除く部分、Ⅰの8、Ⅱ、Ⅲ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、要望事項として接受することで整理しました。

これを前提として、交渉を始めます。

（委員長）

お手元にある要求書につきましては、職場実態点検をふまえて組合の声をまとめさせていただいたものです。

また、昨年当初からのコロナウイルスの拡大ということで、いままでにない状態ということも踏まえまして、中身については書記長から詳しく説明させていただきます。

## (書記長)

私の方から、要求書について、項目に沿いながらご説明させていただきたいと思います。

### I 労働諸条件の改善について

#### 1～3 超過勤務について

就業時間前の業務等に対する超勤について再度徹底していただきながら、職員の業務の遂行状況についてもより細かな状況把握に努めていただき、超過勤務の縮減に向け対策を講じていただきたい。

また、2019年4月に施行された働き方改革関連法の中で、月の上限が45時間、年の上限が360時間となっております。職員とのコミュニケーションを図りながら状況把握に努めていただいて職員の無理のない超過勤務命令となるよう心がけていただきたい。

#### 4 セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントについて

ハラスメントについては、受け手の働き方や受け取り方によってハラスメントにつながる場合があります。各種研修を活用していただきながら、職場内の共有認識の醸成に、努めていただきたい。

#### 5 年次休暇や夏季休暇について

こちらについては、ここに書かれているとおりです。

#### 6 ワークライフバランスについて

管理職の方が、部下職員のスキル、抱えている仕事量や労働時間などを管理することで作業効率も上がり、短時間でも集中できるようになると思われることから、仕事の進展度合いや完了報告など報告連絡相談を図ることで全体の把握、マネジメントに努めていただきたい。

#### 7 障害者雇用について

この職場でも雇用されている方がいますが、継続的に業務を担っていただけるためには、ともに働く者の理解が必要であり、業務の理解度を深める必要があると考えますので、障害者が働きやすい職場を作っていただきたい。

#### 8 管理者と職員とのコミュニケーションについて

人事評価の面談時に限らず、日常的に個々の状況に耳を傾けていただいて職場環境の向上に努めていただきたい。

### II 福利厚生施策の充実について

東北農政局管内においても、メンタル関係で休職を余儀なくされている職員も多数おられるのではないかと思います。メンタルヘルスに係る研修、ストレスチェックの活用により職員の健康状態の把握に努めていただきたい。

### III 人事評価制度について

I (8) と重なるところもありますが、個人の人事評価の結果が面談において評価内容がしっかりつながっていない状況では、職員のモチベーションが低下することになります。職場内において、日常のコミュニケーションの醸成を図っていただいて、職員が

相談しやすい雰囲気作りと納得して業務に取り組めるよう面談に努めていただきたい。

### (地方参事官)

いくつかの項目に沿って、回答させていただきます。

まず、超過勤務についてです。

超過勤務については、超過勤務命令で行っていただくもので、個人がそれぞれ勝手に行うことはあり得ないことであり、しっかりした対応のもとで行っていただきたいと思えます。

実際の超勤の状況を見ますと、山形県拠点内では過度な超勤にはなっていないと思えます。一方で、やはり各業務において、時期的にどうしても偏ったり業務が集中することがあり超勤をしていただくことがあるのが実態だと思えます。業務の性質上、時期をずらすというのはなかなか難しいことがありますので、一部の超勤が発生するのは理解していただきたいと思えます。ただ、その中で業務の見直し、業務分担あるいは人員の配置を見直しさせていただいて、できるだけ一部の者に偏らないようなことに取り組んでいくようにしていきたいと思えます。

2点目はハラスメント関係です。

これにつきましては、年に一度ハラスメント週間があり、その時には研修等をしていただくような仕組みになっておりますけど、常日頃からそのような状況にならないよう風通しの良い職場を目指して取り組んでいきたいと思えます。

3点目としては年次休暇の関係です。

これについても、各チームで計画表等を作らせていただいて、取得しやすい状況をとっていただいていると思えます。

また、夏季休暇については年次休暇と組み合わせて長期の休暇を取っていただくような取組を実施させていただいていると思えますので、その中で今後、連続休暇の取得推進をしていきたいと思えます。

昨年度から、10日以上休暇保持者については5日以上休暇を取るようとの指針もでておりますので、今年度の状況をみながら、そういう方には進んで休暇を取っていただくような取組をさせていただいております。偏りのないようできるだけ平均的にとっていただけるようなことで管理職の皆さんにも周知していきたいと思えます。

ワークライフバランス関係につきましては、働きやすい職場づくりということになりますけれど、現在でもフレックスタイムを取られている方もおりますし、機能されていないということではないと思えますので、引き続き、取りやすい環境に努めていきたいと思えます。

次の障害者雇用についてです。

非常勤職員の方2名を2019年10月から雇用させていただいております。今後も、障害者の方に寄り添った対応が必要だと思えます。引き続き、働きやすい職場づくりに努めていきたいと思えます。

8点目の明るく働きがいのある職場については、我々もそう思いますので、何でも話せるような風通しのよい職場づくりをすすめていきたいと思えます。

次に、Ⅱ 福利厚生関係で、メンタルヘルスの関係です。

非常にこれについても昔と違って多忙で、いろんな環境も変わってきているところで心を病む方も増えているのかなと思えます。そのような方にも、真摯に向き合いな

がら対応させていただきたいと思ひますし、そういう面では診察していただく健康管理医の確保もしてありますし、本当に体調が悪くて仕事になかなかこられないような方がいれば休んでいただいて、体調をもとに戻していただくというのは必要かなと思ひつています。そういうことを含めながら、回復に向かうようなことは応援させていただきたいと思ひます。

### Ⅲ 人事評価についてです。

人事評価については、評価者と被評価者の日頃のコミュニケーションが非常に大切であると思ひており、管理職会議等でも、期首面談時、期中の指導等及び期末面談時にしっかりと話し合うためにも、常にコミュニケーションを図つて行くように指示しているところであります。

### (委員長)

長時間にわたりご対応いただきありがとうございます。今後ともよろしくお願ひいたします。

20全農林山形要求第1号  
2021年 1月14日

東北農政局山形県拠点地方参事官  
平野 勝由 殿

全農林労働組合山形分会  
委員長 本石 俊明

## 要 求 書

農林水産省においては、「農林水産業・地域の活力創造プラン」に基づく農林水産業改革のための法律の制定や法改正など新たな農林水産施策が展開されていますが、職場は連年に亘る定員削減により超過勤務は慢性化しており、また本年はコロナ禍も相まって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。この下記事項は、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. 東北農政局山形県拠点として、事前の超過勤務命令の徹底、ICT等を活用した職場における厳格な勤務時間管理を直ちに実施し、超過勤務を縮減すること。
2. 東北農政局山形県拠点として、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は全額支給すること。
3. 東北農政局山形県拠点として、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. 東北農政局山形県拠点として、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。

5. 東北農政局山形県拠点として、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。

6. 東北農政局山形県拠点として、ワークライフバランスの確保や育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備を図ること。

7. 障害者雇用について、東北農政局山形県拠点として、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。

8. 東北農政局山形県拠点として、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、東北農政局山形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 庁舎維持管理について

1. 出張の広域化に伴い、官用車出張時の交通安全対策（官用車の整備）に万全を期すこと。
2. 自転車小屋を設置すること。

- V 再任用者に係る勤務条件および処遇改善を図ること  
再任用者の諸手当の支給要件の見直しを図ること。

以上