

東北農政局福島県拠点交渉  
(全農林労働組合福島分会)

議 事 要 旨

- 1 開催日時：令和3年3月11日（木） 12：20～12：50（30分）
- 2 場 所：東北農政局福島県拠点（福島市庁舎）会議室A
- 3 出席者：

東北農政局福島県拠点	小笠原 毅輝	地方参事官
同	丹野 雅樹	総括農政推進官（総括・管理）
同	工藤 昌彦	主任農政推進官（管理）
全農林労働組合福島分会	野崎 善之	執行委員長
同	大内 良勝	副執行委員長
同	坂路 妙子	書記長
同	相樂 源一	書記次長
同	渡邊 久幸	財政部長
同	小沼 恵子	執行委員
- 4 議 題：労働諸条件の改善について ほか  
(全農林労働組合福島分会提出 別紙「要求書」)

5 議事概要

総括農政推進官（総括・管理）

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する。

全農林労働組合福島分会から提出された要求事項のうち「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1の（3）に定められた事項を満たし、交渉対象とする事項は、要求書の記のⅠの1のうち「②上限規制を完全に遵守すること、③手当については全額支給すること」を除く部分、Ⅰの2のうち「及び相談員制度の機能化」を除く部分、Ⅰの3、Ⅰの4、Ⅱ、Ⅲとし、また、Ⅰの1のうち「②上限規制を完全に遵守すること、③手当については全額支給すること」の部分、Ⅰの2のうち「及び相談員制度の機能化」の部分は、管理運営事項に該当することから要望事項として整理した。これを前提として交渉を開始する。

委員長

本日は大変お忙しい中、ありがとうございます。要求書については、昨年、組合員へ

のアンケート調査を行い、その中で出されてきた課題等を要求事項としてとりまとめた。組合員の生活と労働条件の維持改善に向けて最善をつくされるよう要求します。

要求事項については、書記長から説明させていただきますので、説明の後、地方参事官からご回答をお願いします。

#### 書記長

要求書Ⅰの1について、今、委員長からありました全組合員にアンケート調査を昨年5月に実施した。その結果、平成31年4月から人事院規則等において超過勤務に上限が設けられていることを知らない分会の組合員が若干名いた。また、超過勤務の上限に関する措置において、「あなたの働く職場は他律的な業務の比重が高い部署に指定されていますか」の問いに対して、「わからない」と回答した分会の組合員が若干名いた。次に超過勤務時間については2019年4月から2020年3月の一年間で360時間を超えた分会の組合員が若干名おり、月別に見ると3月、4月が最も多い月となっている。

超過勤務の主な要因については、一つ目に業務量に見合った人員配置となっていないこと。二つ目に、実行ある業務の見直しが行われず、業務量の軽減となっていないこと。三つ目に、特定の職員に業務が集中している。と思われることが挙げられている。

以上を踏まえて、超過勤務の上限制度があることを周知していただくとともに、超過勤務にあたっては、事前命令の徹底を要求する。

次に要求書Ⅰの2について、ハラスメントは職場環境の悪化につながり、業務を進めるうえで信頼関係が崩れていくものと思っている。日頃から職員間のコミュニケーションを図り、風通しのよい職場づくりが求められる。事前にしっかりとした対策を講じ、あらゆるハラスメントの把握に努めていただきたい。

次に要求書Ⅰの3について、当局はこの間、ゴールデンウィークや夏季休暇の取得の際に、年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう努めるように促すなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりをしているところであり、引き続きお願いしたい。

また、介護休暇等の諸休暇についても取得しやすい環境づくりをお願いする。アンケートの中で休暇制度をよく理解していないため介護休暇を取得できなかったという回答もあったので、休暇制度についても周知していただきたい。

次に要求書Ⅰの4について、明るく働きがいのある職場環境に向けて、日頃から管理職と職員とのコミュニケーションが重要と考えている。引き続き職場において話しやすい雰囲気づくりに努めていただきたい。

次にⅡについて、メンタルヘルス対策として心の健康に問題がある職員の早期発見、早期対応が求められている。日頃からの目配り、気配りにより対応できるものと思いますので、引き続きの対応をお願いします。

次にⅢについて、人事評価で評価者の役割は、一つに期首面談において被評価者個人の目標を明確にさせること。二つに、評価期間中は業務の遂行状況を把握し、必要があれば指導・助言を行うこと。三つに、期末面談において、評価結果を被評価者と共有し、被評価者を育成していくという観点で適切な指導を行うことと認識している。

評価者は評価結果が処遇に活用されることを十分認識するとともに、日頃から被評価者とコミュニケーションを図り、信頼関係づくりに努めることが求められている。しっかりと対応していただきたい。

#### 地方参事官

要求書Ⅰの1について、超過勤務、事前命令の関係ですが、これについては、しっかりと超過勤務させる際には、事前に確認を徹底することとし、管理者と一般職員がお互いに業務の中身、目途も明確にした上で管理者が職員の方にしっかりと指示をして命令を出すという形を徹底したい。

Ⅰの2について、ハラスメントというのは、ハラスメントをする者は自覚がないというケースが多い。ハラスメントというのは受けた本人がどう感じるかというところが一番のスタートとなるので、不快な思いをされているのであれば、その職員の管理職を通じて、自分の上司に話づらいのであれば苦情相談担当者であったり、若しくは職場の仲間の方に相談しやすい環境をつくっていききたい。

Ⅰの3について、管理職から毎月職員の方の状況、特に夏季休暇やゴールデンウィークに計画的な取得が行われているかという状況を聞いたりしている。取得しやすい環境というものをつくるということと、さらに、私はもう少し踏み込んで、年次休暇を消化するのが目的ではなくて、コロナ禍の状況もあるが、何か気分転換できるようなことに計画的に使用してほしい。そうした雰囲気づくりまでできると良いと感じている。

先ほどのアンケート結果の説明にあったが、介護休暇については両親の介護という問題を抱えている職員もいるので、介護休暇制度について情報提供したい。

Ⅰの4の管理職と職員とのコミュニケーションについては、職場としては一番大事なところだと思う。コミュニケーションがないと仕事の能率、効率も上がらないし、また、仕事の目標も共有しながらやっていかないといけないと思うので、これからもしっかりとやっていきたい。

Ⅱのメンタルヘルスについては、書記長の説明にあったように早期発見と日頃の目配り、気配りというのが非常に重要だと思う。メンタルヘルスについては、管理職としても直接本人から相談を受けるという機会が遅れる可能性もあるので、管理職の方でも注意して見ていますが、可能であれば、職員間でも困っている様子に気づいた場合には、日頃のコミュニケーションの中でも結構ですので管理職の方へ伝えていただければと思う。

Ⅲについて、書記長の説明にあったとおり、まずは期首面談において個人の目標を明確にする。それはあくまでも、組織目標との紐付きがあった上で、個人の目標を明確にして随時、日頃のコミュニケーションにより業務の進捗状況を確認したり、管理職はアドバイスを行う。期末面談の際にはどういった状況であったかということの評価して、その評価が次のステップ、育成に繋がるようにすることが、人事評価制度の大きな目的だと思っている。これから期末面談があるが、管理職から職員に対して次の育成にも繋がるように何が足りなかったか、何が良かったかというところをしっかりと職員へ丁寧に説明させたい。

#### 委員長

この要求書の一番のポイントはコミュニケーションというところで、地方参事官からもあったように日頃からのコミュニケーションを図っていれば、メンタルヘルスに関しては、会話の中で顔の表情や声のトーンで何かちょっと違うなということが感じられるということで、今、このコロナ禍の関係でマスクをしていますから中々表情を伺うことはできないが、コミュニケーションを図るということは早期発見もできるし、超過勤務の事前命令の徹底の部分では、日頃コミュニケーションを図ってスケジュール感を職員と共有を図るということからすれば、そうしたコミュニケーションによって業務の進捗状況も把握できるということからすると、やはりコミュニケーションというのは大切で、色々なツールがあるが、顔と顔を合わせて話をすることが大切ではないかと感じている。引き続き風通しの良い職場づくりに努めていただくようお願いする。

#### 地方参事官

引き続き、管理職と一般職員との日常のコミュニケーションがあれば、色々防げることもありますし、より良い職場環境にも繋がると思うので、我々管理職全員で心掛けて努めていきたい。

#### 総括農政推進官

以上で交渉を終了する。

以 上

東北農政局福島県拠点  
地方参事官 小笠原 毅輝 殿

全農林労働組合福島分会  
委員長 野崎 善



## 要 求 書

私たち組合員は、コロナ禍にあっても農林水産行政を円滑に遂行するために、各種経営継続支援策や多発化・激甚化する自然災害からの復興・再生はもとより、公務・公共サービスの担い手として、国民生活を支えていくために日夜職務遂行に邁進しています。

農林水産省は、「新たな食料・農業・農村基本計画」に基づく具体的な施策展開や農林水産業の成長産業化と美しく活力ある農山漁村を実現するための2021年度予算概算要求、組織・定員要求をしました。これら持続可能な農林水産業の確立に向けた各種施策を着実に推進していくことが求められます。

このような情勢の中にあって私たちは、下記のとおり要求事項を取りまとめました。

貴職におかれては、組合員の生活と労働条件を維持・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されるよう要求します。

### 記

#### I 労働諸条件の改善について

1. 福島県拠点として、超過勤務をするにあたっては、①事前命令を徹底すること、②上限規制を完全に遵守すること、③手当については全額支給すること。
2. 福島県拠点として、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。

3. 福島県拠点として、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。
4. 福島県拠点として、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、福島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