

## 東北農政局交渉（全農林労働組合仙台分会）

### 議 事 要 旨

1. 開催日時：令和3年3月25日（木） 18：10～18：40（30分）
2. 場 所：東北農政局 第1入札室 （仙台合同庁舎7階）
3. 出席者：東北農政局 宮瀬 浩 東北農政局総務部長  
長谷川秀夫 東北農政局総務部総務課長  
草深 恵一 東北農政局総務部総務課課長補佐（人事）  
押切 太志 東北農政局総務部総務課管理官

#### 全農林労働組合仙台分会

千葉 武敏 執行委員長  
高橋 淳 副執行委員長  
齋野 和正 書記長  
渡邊 秀夫 財政部長  
上平 幸広 書記次長  
和泉 克巳 書記次長

4. 議題：労働諸条件の改善について 他  
（全農林労働組合仙台分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要：

#### （総務課長）

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。

全農林仙台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」のⅡ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、Ⅰ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「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を実施し」を除く部分、Ⅰの8、Ⅰの9のうち「また、テレワークの実施にあたっては、ネットワーク環境及び通信機器の充実を図ること。」を除く部分、Ⅱ、Ⅲ、を交渉対象事項とします。

また、前述の、「Ⅰの1、Ⅰの2、Ⅰの4、Ⅰの7、Ⅰの9」の交渉対象事項から除いた部分及び「Ⅳ」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とします。

〈要求書提出〉

**(委員長)**

本日は、私どものために交渉の場を設けていただき感謝申しあげる。

今回の交渉にあたっては、この間、仙台分会として、職域対策会議を開催し、組合員から出された意見や問題・課題を集約し、この要求書の内容とさせていただいたところである。

私から、今回の要求についてその主旨を説明させていただく。

なお、要求事項の内容等の詳細については、書記長から説明させていただく。

東北農政局に働く組合員は、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るところである。

しかしながら、職場は厳しい定員事情により極めて厳しい労働環境にあります。

部長におかれましては、組合員の雇用・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、要求事項の実現に向けて最善を尽くすよう要求します。

では、要求事項について書記長から説明しますので、よろしくをお願いします。

**(書記長)**

私から要求書について説明いたします。

要求事項は、「労働諸条件」、「福利厚生」、「人事評価」の大きく3点になります。

まず1点目は「労働諸条件の改善について」です。

分会では、この間「労働条件点検アンケート」の取組や「職場点検表」に基づく点検活動を実施してきました。それら取組で出されてきた実態を中心にお伝え致します。

まず、超過勤務の実態についてです。

「労働条件点検アンケート」によると、超勤が最も多かった月は4月もしくは3月と回答している組合員が最も多く、このことは、年度末から年度始めに業務の山場が来る傾向が顕著となっている実態を反映している結果だと分会は分析しています。

特に4月は、管理職の方々も交代する時期であり、着任したばかりで、課の状況把握もままならないことから、結果として無定量な超過勤務の発生等の状況が懸念されます。このような状況を改善するため部内全体での「ノー残業デーの声かけ」を意識的に実施するなど、職員の入れ替わりの多い年度始めは、特段の対応が図られますようお願い致します。

また、同アンケートによると、一年間の超過勤務が360時間以上720時間を超えたと回答した組合員は、2桁との結果が出されています。

年間を通じ、特定の部署で慢性的な超過勤務が発生している実態が見受けられる結果となっていますので、引き続き、超過勤務縮減に向け、実効性の伴う対応が図れますようお願いいたします。

次に、超過勤務の上限に関する措置等についてです。

「労働条件点検アンケート」によると、人事院規則等において超過勤務の上限がもうけられたことを知っている組合員が大多数であり、職場において、丁寧な連絡や周知がされている結果だと受け止めます。

その反面、自分が働く職場が「他律的な業務の比重が高い部署に指定されていますか」との問いに対しては、半数近くの組合員が分からないと回答していますので、今後の周知方よろしくお願いいたします。

また、4月の人事異動により初めて局の業務に携さわる職員もいることとしますので、あらためて超過勤務の上限等に関する措置の周知をお願い致します。

4のセクシャルハラスメント、パワーハラスメントについてです。

セクシャルハラスメントについては、具体的実態については、特段ありませんでしたが、パワーハラスメントについては、具体的事例が分会に寄せられた状況もありました。

その状況としては、管理職として業務における指導助言が行き過ぎ、その言動が叱責と受け取れるようなこともあったようです。

ハラスメント根絶に向け更なる対応をお願いいたします。

5の年次休暇についてです。

分会で昨年秋に取り組みました「職場点検」において「12月を前に年休取得が5日未満の者がいる」と記述された組合員がおりました。また「労働条件点検アンケート」によると年次休暇、夏季休暇ともに「業務の都合や、回りへの気兼ね」等により、「希望通り取得できなかった」と回答されている組合員が、若干名見受けられますので、引き続き年次休暇取得に向けた啓発や取得しやすい職場環境作りをお願いをいたします。

6の育児・介護休暇についても「年次休暇等と同様に希望通り取得できなかった」と回答した組合員がおりました。また、職員の高齢化に伴い、両親の介護休暇の取得が大きな課題となってきました。職場において制度の利用を促すなどの確かつ丁寧な対応をお願いします。

7の障害者雇用については、障害者雇用が増えてきている状況にありますので、働きやすい環境作りの継続を願います。

8のコミュニケーションの関係については、管理職と職員の日常的な関係を大切に、「風通しの良い職場環境の確立」にむけ、特段のご尽力をお願い致します。

9のコロナウイルス感染症対策については、職場内において様々な対策が取られています。しかしながら、分会が実施した「職場点検」においては、室内の換気対応等を中心に「感染リスク軽減に向けた対応・対策が十分ではない」との声も寄せられました。

分会では「目に見える形でコロナウイルス感染症対策を実行する」ことが、何よりも重要と考えておりますので、各部署における対応・対策の再点検等を行うなど感染防止対策に万全を期していただくようお願い致します。

大きな2つめとしてⅡの福利厚生施策の充実についてですが、この間、メンタルヘルスの対策として、研修会の開催や法律に基づいたメンタルヘルスチェックが自己診断により行

われておりますが、メンタルヘルス発症の主な要因として、業務を通じた人との関わり等に大きな負担を感じ、上司にも同僚にも相談出来ないことが、発症の要因となっているのではないかと分会は分析しています。

当局として何でも相談出来る職場環境作りについて、更なる、ご尽力を頂くようお願い致します。

次にⅢの、人事評価制度についてです。

分会としても、人事評価制度における「評価者と被評価者とのコミュニケーションの重要性」について、これまでの交渉の場等においても継続的に申し上げているところであります。

本来、人事評価制度は単に評価を下すだけが目的ではなく、業務等に対する見方・考え方などの指導・助言を含め、評価者と被評価者間のコミュニケーションをはかる貴重な場であると考えます。

人事評価制度が業務全体の的確な遂行と円滑な運営運営につながる効果を発揮できるよう、引き続きの対応をお願いいたします。

以上、各項目について補足を交えて説明しましたが、部長からの見解をいただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

#### (総務部長)

それでは、要求事項のうち交渉事項に関するものについて、順次回答します。

労働条件の改善のうち超過勤務の縮減についてですが、東北農政局においては、これまでも

- ・業務の進捗状況を把握し業務の効率化、平準化を図ること
- ・事前命令・事後確認を徹底すること
- ・水曜日（及び金曜日）には局長等が巡回し、定時退庁を促進・徹底すること
- ・毎月、拡大局議に管内の超過勤務実績を報告し検証すること など

具体的事項を定め、超過勤務縮減に取り組んでいるところです。

実績としては、本年度2月末時点の本局の実績としては、一人あたりの平均は前年同期と比較すると微減となっております。

特に、昨年度から超過勤務の上限規制の措置により、原則として上限時間を超えて超過勤務命令はできないため、措置の実効性を確保する観点から、業務の見直し、業務分担や人員配置の見直し等について、年度初め及び毎月の拡大局議の際に各管理職へ周知し取り組んでいるところです。

また、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もつことのないよう、管理職等に対する指導も併せて行っていくほか、当該措置により必要な業務の遂行に支障が生じることのないようにしてまいります。なお、今年度は、新型コロナウイルス感染症対策、豪雨、豪雪対応のため、一部の部署においては特例業務として上限を外し超過勤務をお願いしている状況であります。

なお、他律的な業務の比重が高い部署に指定につきましては、指定された部署の一覧を毎日見る掲示板に掲載しお知らせしているところであります。

加えて、超過勤務の縮減は、健康管理の観点からも重要なことでもありますので、管理職による作業指示を明確化すること等による軽減や、やむを得ず長時間の勤務となった職員に対して臨時健康診断の実施とそのフォロー等を引き続き適切に行ってまいります。

ハラスメントの防止等に関する措置については、

年度当初に「ハラスメントの防止」について局議での周知を行うなど、機会をとらえて管理監督者を始め職員全員に対し、ハラスメントの防止の周知を図ってきたところである。

特に、パワー・ハラスメントの防止については、今年度、人事院規則が制定されたことを踏まえ、その内容について拡大局議等の際に提示し周知徹底を図るとともに、職員掲示板に掲載し周知するなど、その防止に努めているところです。

今後も、会議や研修の場において、管理監督者を始め職員全員に対し、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止等について徹底し、引き続き防止策に取り組むなど、適切に対応してまいります。

年次休暇等を計画的に取得することは、健康管理やリフレッシュによる心身の健康確保による業務の円滑な遂行を図る上でも重要であると考えております。

年間計画の作成や毎月1日の年次休暇の取得促進やゴールデンウィーク、夏季休暇取得の際に年次休暇を組み合わせた計画的取得等について、掲示板、職員一斉メールにより周知する等の取組により、実効性を確保してまいります。

特に、9月以降においては、拡大局議において年休の部署別の取得状況を月毎に提示し取得促進の呼びかけを行うなど、取得しやすい環境作りも行っているところです。

ワークライフバランスの確保については、「国家公務員の女性活躍ワークライフバランス推進のための取組指針」に基づき、本省において平成26年12月に策定した「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」（平成30年6月一部改正）に示された目標達成に向け、具体的な取組を進めているところです。

また、これまでも育休や育児に伴う短時間勤務は承認しているところですが、今後とも対象者となる職員が安心して制度を使えるよう、日頃からコミュニケーションを図り、職員の状況、希望を把握し、必要な場合は早期の業務調整を行うなど、職場環境の整備に取り組んでまいります。

なお、ワークライフバランスの一環として実施しているテレワークについても、今年度より、局としての使用ライセンス数を管内各部署に毎に割り当てを行い、順次、職員の方々に体験していただき、その推進を行っているところです。

障害者雇用については、障害のある方の就労意欲が高まっている中で、障害のある方が希望や能力、適性を十分に生かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通のことである社会、障害のある方と共に働く職場が当たり前である社会の実現に向けて、東北農政局としても、障害のある方にいきいきと活躍していただくことが重要と

考えており、障害のある方が働きやすい環境の整備に力を入れてまいります。

また、障害のある方が安定して働き続けるためには、職場において上司・同僚がその人の障害特性について理解し、共に働く上での適切な配慮が得られることが重要なポイントとなることから、今後も、引き続き職員の理解の促進が図られるよう、ハローワーク等関係機関の協力も得ながら対応してまいります。

職場内のコミュニケーションについては、これまでも情報の共有、相談、話し合いのしやすい風通しのよい職場づくりに努めておりますが、引き続き、管理職が率先してコミュニケーションを図り、業務が円滑に行えるような環境づくりに努めてまいります。

新型コロナウイルス感染症対策としては、内閣人事局や人事院の通知に基づく対策等について局議やメール送信等により職員の方々に周知するとともに職場内でも実施しているところでございます。

特に、職員の皆様には、より、わかりやすく対策等を記載した新型コロナウイルス感染症対策に係る職員向けポケット版やポスターを作成、配布・掲示し、その防止対策等に努めていただいているところでもございます。

なお、職場内の環境対策といたしましては、消毒薬・加湿器の設置や相对者の飛沫防止のためのスクリーンの設置、空気の換気等を行っておりますが、窓を開けての換気につきましては時季等によっては外気との寒暖の差等があるため、実施の際には各部署内において声がけしながら円滑に実施するよう、意識の醸成を図りたいと考えてます。

「国家公務員健康増進等基本計画」は、メンタル不調による長期病休者の減少及び高年齢職員増加への対応に主眼をおき、心の健康づくりの強化として、健康面を中心に見直しを図られたところです。

東北農政局では、「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」等に基づき、心の健康に対する管理職員の意識向上のため、定期的にメンタルヘルス研修を実施するほか、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、メンタル・ヘルスチェックを実施しているところです。また、職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制を整備し、職場や専門家が連携して再発防止や未然防止に努めているところです。

人事評価制度についてですが、日常的な指導助言やコミュニケーションについては、人事評価制度に関わらず組織内の意識の共有や業務改善等につながるほか、職場の実情を把握する上で最も基礎的な手段と認識しており、今後とも日常のコミュニケーションを奨励し、十分理解の得られる人事評価となるよう努めてまいります。

また、評価者に対しては、人事評価を行うに当たり求められる姿勢等について、より一層理解が深まるよう、評価者訓練として評価者講座やeラーニング講習を受講させるとともに、評価結果の活用方法については、評価者への講習、研修等において十分周知しているほか、各職員に対しても昇任・昇格等に活用される重要事項である旨、機会を捉えて周知しており、引き続き、評価制度等への理解が深まるよう取り組んで

まいります。

本日は、働き方改革や職場での良好なコミュニケーションなど多くの課題について職員からの声をお聞きしました。新型コロナ禍の終息が見通せない状況の中、職員の皆様におかれては、農業・農村を守り、更に発展させるべくそれぞれのポジションで、日々、尽力されていることに感謝申し上げます。国民の皆様の期待に応える農林水産行政を円滑に推進するためには、組織が一体となって取り組んでいくことが不可欠であり、様々な課題がある中でも、引き続き国民の期待に応えられるよう協力して取り組んでいきたいと思っております。局長、次長をはじめ、我々も、皆さんが安心して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。

**(委員長)**

ただ今、総務部長からご見解をいただき、円滑に仕事ができる体制整備、風通しの良い職場環境に向けご尽力いただいていると、私どもは理解しています。

今後も、引き続きのご対応をよろしくお願いいたします。

**(総務課長)**

以上で本日の交渉を終了します。

2021年3月25日

東北農政局長  
内田 幸雄 殿

全農林労働組合仙台分  
委員長 千葉 武



## 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、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。

9 東北農政局として、職場内における新型コロナウイルス感染症対策については、万全を期すこと。

また、テレワークの実施にあたっては、ネットワーク環境及び通信機器の充実を図ること。

## 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 制度・政策について

制度・政策については、その実現に向け関係する機関等に以下の事項を要請すること。

1 子の看護休暇を就学前から小学校卒業まで範囲を広げること。

2 早期に定年延長を図るとともに、当面、希望者全員が希望どおりの再任用を実現すること。

3 介護休暇及び育児休暇の利用可能日数を増やすこと。

4 住宅手当の支給上限額を引き上げること。

5 通勤手当については、新幹線料金等を全額支給すること。

また、通勤のために使用している駐車場料金について、全額支給するよう見直しを  
求めること。

以 上