

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5年2月21日（火）17：25～18：00（35分）
2. 場 所：東北農政局山形県拠点 2階大会議室
3. 出席者：全農林労働組合山形分会

本石 俊明 執行委員長

佐藤 完治 財政部長

中野 雄康 執行委員

宮地 靖 執行委員

東北農政局山形県拠点

佐々木 春幸 地方参事官（山形支局長）

手代木 政俊 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）

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

（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1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「職場における厳格な勤務時間管理を実施し、」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全額支給すること。」を除く部分、Ⅰの3、Ⅰの5のうち「及び相談員制度の機能化」を除く部分、Ⅰの6、7、Ⅰの8のうち「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、」を除く部分、Ⅰの9、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、交渉を始めたいと考えます。

（委員長）

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」等に基づき、食料安全

保障の確立と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、また収束が見通せないコロナ渦も相まって、極めて厳しい労働環境にあります。

この要求事項は、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。

項目ごとに説明させていただきます。

要求項目 1 及び 2 については、超過勤務の関係です。現在、人材システムが 1 月から導入されました。人材システム導入による勤怠管理を活用し、フレックスタイム及びテレワークといった多様な勤務体系を踏まえ、超過勤務の縮減に向けた対策を講じていただきたいと思います。

要求項目 3 について、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、現場管理者に徹底していただきたいと思います。

働き方改革関連法案の中では、月の上限が 4 5 時間、年の上限が 3 6 0 時間となっています。要求項目 1 及び 2 にも関連しますが、超過勤務の上限規制について、年間業務量を踏まえ、他律的業務の比重の高い部署として事業所は指定されているところですが、私たちが実施したアンケートでは、他律的業務、特例業務に指定されているかわからないという回答結果であり、支局においては該当はないものの、制度の趣旨や説明をあわせてお願いします。

5 点目はハラスメントの関係です。ハラスメントについては、受け手の働き方の状況によってハラスメントにつながり、パフォーマンスの低下を及ぼします。業務の指示、指導と思っていたことも同じことを繰り返し行うことで、精神的な苦痛を強いることがあります。

また、e ラーニング等の各種研修を活用し、職場内の共有認識の醸成を図る必要があります。

6 点目は年次休暇や介護休暇の関係です。働き方改革関連法案では、中小企業において年間 5 日以上の有給休暇の取得が義務づけられていますが、公務職場においては義務日数がない状況です。

支局においては、昨年の年休取得で多くの職員が「捨て年休にあった」という実態もあります。業務の密度が高まってきていること、介護など突発的な年休取得を踏まえ年休の消化が進まないことが背景にあります。効率的な業務の遂行には休暇をしっかりと取り、勤務とプライベートの切替ができる状況を作ることが大切と考えます。取得が進まない職員に対しては、業務の進行状況を確認するなど細やかな対応が必要と考えます。

7 点目はワークライフバランスの関係です。仕事と家庭の調和が図れない職場は業務の効率化も進まず、働きがいがある職場としての魅力ありません。計画的な年休の取得とも密接に関連することですが、育児休暇、介護休暇と併せ年休を上手に組み込むことが、家庭環境の充実・改善につながり、ひいては仕事に対するモチベーションも上がることで、計画的な業務の遂行にもつながると考えられます。

また、ワークライフバランスは「管理」することも大切と考えます。管理職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、短時間で集中できるようになることから職場環境の整備をお願いします。

8点目は障がい者雇用についてです。障がい者雇用率が公務職場では令和3年度から2.5%に引き上げられました。しかしながら、全国的には雇用は図られても継続した勤務となっていない状況も発生しています。

継続的に業務を担っていただけるためにも、業務の理解度のみならず物理的な職場環境の整備を進めていただくことも重要と考えます。

9点目は管理者と職員とのコミュニケーションについてです。職員と日常的なコミュニケーションを図る中で、職員間、管理職を問わず働きがいのある職場づくりの構築が、効率的な業務の遂行につながると考えます。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職場環境の向上に努めることをお願いします。

Ⅱの福利厚生施策の充実については、メンタルヘルス対策の充実という内容になります。掲示板をみますと、休職を余儀なくされている職員も多数おり、そういった状況を把握いただくことも大切ですし、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くようお願いします。

Ⅲの人事評価制度について、期首・期末面談にあつては評価結果が処遇に活用されることを十分職員に理解していただくことが必要だと思いますし、被評価者への指導・助言を丁寧に行うことによって日常的にもコミュニケーションが図られると思います。チャレンジ目標の設定では、その目的と評価の方法について被評価者の理解を深めることが重要です。

研修制度については、メール等で案内をいただいておりますが、スキルを上げるためにも個別に案内していただければ人事評価制度の中で活用されてくるのではないかと思いますので、評価と合わせてよろしくお願いします。

(参事官)

要求書を頂戴しました。ご説明をいただいた内容についてはごもっともと思っています。私の要求書に対する考えをご説明したいと思います。

まず、超過勤務命令の徹底、超過勤務の縮減については、これらはすべて言わずもがなで徹底すべきと考えています。超過勤務は、きちんと管理職の命令のもとで実施していただくものです。

年間の業務の中では、繁忙期があり特定の部署に超過勤務が発生することも当然あります。縮減という当然のことを原則としながら、業務上超過勤務をせざるを得ない部分については、可能な限り業務期間の延長であったり、周りの応援体制で対応できるような業務を昨年から職場内にもお願いしています。

実績はありませんでしたが、短期的な応援体制の構築として、地方参事官室の職員を中心に超過勤務が発生している部署への業務を応援する仕組みを山形県拠点として作っています。

それから、超過勤務の上限の関係について、山形県拠点においては上限に達するような恐

れのある方はいないと今のところ認識しております。

他律的業務は山形県拠点にはありませんが、必要であれば内容を説明することはやぶさかではありませんので、なにかしらの機会に職員の皆さんへ話していきたいと思います。

ハラスメントについては、非常にセンシティブな問題なので本人にその意思があってもなくても、誰しもが当事者になるし被害者になりえるものというふうに認識しております。個々の認識だけでのやり取りは非常に危険な部分もありますので、日常の環境の中で、何かしら違和感を感じる時には、管理職でも私にでも言っていただきたいと思います。周りでの気づきというのが一番大事で、本人が深刻になった時にはそれはメンタルになっている状況なので、周りで気づいたことがあれば共有いただくことを逆にお願いし、我々もそのへんは徹底しながら進めて参りたいと思います。

年次休暇、夏季休暇についても、これもまさにおっしゃるとおりで管理職会議でも強く話していることです。休暇を取得していない職員には、管理職から強く言っていただくようにしています。休暇を取れない職場環境であっては問題ですし、私の認識としては山形県拠点で本人の意思に反して休暇を取れない環境の人はいないと思っています。

ワークライフバランスについては、当然、育休・介護の必要な方は管理職に言って必要な期間を取得していただきたいと思います。

テレワークの活用もどんどんやっていきたいのですが、残念なことに自宅での環境が整っていない方に貸し出せるモバイル Wi-Fi の配置がされていなかったり、PC の導入もまだ遅れている実態もあり、現在は本人の申し出と各チーム内の計画的な取得に一任し実施していただくようお願いしているところです。

障がい者雇用については、上局の指示に基づくものであり要請があれば雇用は問題ないと思っています。ただ、残念ながら障がい者の程度によって、山形県拠点の構造の問題としてスロープはありますが障がい者用のトイレが整備できていないので、喫緊に雇用できるかという条件が整っていないことはご理解いただきたいと思います。

コミュニケーションについては、新しい顔ぶれになったときには昨年も実施したようにグループでの意見交換をしたり、なるべく職員とのコミュニケーションをとっていきたいと思っています。今年度の下半期は、少し余裕もでてきたので各部屋に行った際には話をしたりしましたが、今後とも心がけていきたいと思っています。

メンタルヘルスについては、農林水産省全体でメンタルで体調を崩している方の割合が年々高くなっています。また、高齢化で、30代40代が少ない。年齢構成は直せないのも、なんでも話せる職場環境づくりを管理職にもお願いしているところです。さらに、どんなことでも私に話していただきたいと思います。特に、精神的な部分は言いにくいので、周りが気づいて声をかけたり、おかしいなと思ったら周りの人に相談して対応することが大事と思っています。

人事評価については、日常のコミュニケーションを図らないと評価のしようがないので、各管理職にも職員の業務内容や手順、段取りをよくみながらコミュニケーションをとってい

ただくことでお願いしていきたいと思っています。

なおかつ、評価結果が期末部分については処遇に活用されるので、今の仕組みを職員の方には承知していただいていると思いますが、職員の中には評価の付け方でaでないことにすぐ落ち込む人がいます。あくまでbが普通・標準ということを認識していただきたいです。aは普通以上で、なにかをやってつくものです。誤解のある部分は、管理職からも面談の時にも説明してもらいたいと思います。

人事評価制度は、求められてできた制度でもあるので、的確に実施していくことが双方の理解の上で成り立つものと思いますので、職員から質問があれば適切に回答することで対応したいと思いますのでよろしくお願いします。

研修制度については、これまでも本省・局からの通知をお知らせしていて、特に若手の方にはいろいろな経験のため直接お願いをして受講いただいたものもあります。今年度下半期だけで、延べ38人が希望して研修を受講していて、今後も継続してやっていきたいと考えています。

(委員長)

制度の認識や庁舎内のハード面など、丁寧に回答いただきありがとうございます。

私たちのことを考えて、いろいろやっていただいていることは充分理解させていただきました。

人事評価制度について、人と人の評価は難しいと思っています。絶対評価ですから、目標を立てたことに対してどうだったか、結果とその説明とスキルはどうだったのか、ということの説明をやっていただけることで、自分がこういうことが足りなかったと認識できればそれで良いと私はと思っています。

人事評価制度の周知について、ご対応いただければと思います。

(参事官)

人事評価について、私が直接こうしてほしいといえるのは管理職までで、管理職の皆さんがどういう面談をしたかというのは、そのヒアリングをしている訳ではないので、なにかあればまた私に言っていただければと思います。

私が管理職の皆さんにお願いしているのは、今もおっしゃられたように、まず業績目標を立てる時から各総括の評価に手を入れて、低すぎる目標は直してもらい、出来ない目標も直してもらい、明確な目標となっていないものも全部直してもらっています。評価するときに評価できないものを目標にされると評価が明確にならないので、「何をどの水準までやります」とか「どういう方法でやる」とか、きちんと記入していただくのが大事と思っています。

基本的に絶対評価なので、「私は1から5まであるうち、3まできちんとやっていきます」という目標に対して、「結果として2までしかできませんでした」というのは、これはcかというところではなくて、3を目指してやった結果として頑張った努力を相殺すればbで良く、3を目指して5までできたというところでaになるという判断です。言葉で言えば簡単ですが、それがベースになっていかに説明するか、被評価者が「これはできな

かった」とか「これはちゃんとできた」とか「ここを見てほしい」というやりとりが面談かなというふうに思っていますし、そういうような進め方をお願いしています。

(以上)

東北農政局山形県拠点
地方参事官 佐々木 春幸 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」等に基づき、食料安全保障の確立と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、また収束が見通せない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。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、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. 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、勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 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。

6. 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。

7. 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・介護のための休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。

8. 障がい者雇用について、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。

9. 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。

以 上