

## 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5年3月22日（水）12：05～12：30（25分）
2. 場 所：東北農政局 第1入札室 （仙台合同庁舎A棟7階）
3. 出 席 者：  
東北農政局 井出 穎久 東北農政局総務部長  
齋藤 義彦 東北農政局総務部総務課長  
砂川 智司 東北農政局総務部総務課課長補佐（人事）  
清藤 勝政 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  
平間 正郎 執行委員長  
半澤 周二 副執行委員長  
齋野 和正 書記長  
渡邊 秀夫 書記次長  
秋保 慶二 書記次長  
阿部 貴俊 書記次長  
松坂 幸広 財政部長

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のうち、「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、交渉対象事項とするのは、要求書のIの1のうち「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及びIIIとします。

また、ただいま申し上げました「Iの1、Iの2、Iの5、Iの8」のうちの交渉対象事項から除いた部分、「Iの4、Iの10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上げます。

今回の交渉にあたっては、この間、仙台分会として、労働条件点検アンケートや職場点検活動を行い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す。

私から、今回の要求書についてその主旨を説明させていただきます。

なお、要求事項の詳細については、書記長から説明させていただきます。

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す。

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、よろしくお願ひします。

(書記長)

私から要求書について説明します。

要求事項は、「労働諸条件の改善」、「福利厚生の充実」、「人事評価制度」の3点になります。

まず1点目の「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」に基づく点検活動等を実施してきました。それらの取組で出された実態を中心に発言させていただきます。

まず、超過勤務の実態についてです。

分会で取り組んだ「労働条件点検アンケート」によると年間の超過勤務時間について、「上限目安時間である360時間未満」と回答した者が98.5%でしたが、「360時間以上720時間未満」と回答した者が、局、国営事業所等に数名存在しています。分会がアンケートを実施したのは、昨年度ですので職場には「人材情報統合システム」が導入される以前の結果となります。今年からシステムが導入され、超勤時間の実態把握がリアルタイムで出来るようになりましたので、「360時間以上720時間未満」の超過勤務発生者がいる場合は、実態の改善や手立て等を実施いただくよう要請します。

また、同アンケートにおいて超勤発生の主な要因として、「業務量に見合った人員配置となっていない。定員が足りない」、「実効ある業務見直しが行われず、業務量の軽減となっていない」、「特定の職員に業務が集中している。業務マネジメントが

図られていない」、についてが超勤発生要因の上位3位として回答されています。

分会は、今後とも実効ある超過勤務の縮減をさらに進めていく必要があると思慮することから、引き続き業務量に見合った要員の配置と実効ある業務の削減・見直しの実施は表裏一体のものとして、取り組んでいただくよう要請します。特に、国営事業所等職場組合員からは「超過勤務を縮減するための方策を当局側が示す仕組みを構築して欲しい」との要望も出されていますので、例えば局への提出書類の簡素化や提出回数の見直しなど、について実施する等、通常業務において、超勤縮減に向け更なる業務見直しが図られるよう要請します。

次に、5の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です。

今回のアンケートで、現在ハラスメントを受けている、もしくは、まわりの職員がハラスメントを受けていると回答している組合員が本局に数名いますので、職場でのハラスメント根絶の徹底を引き続きお願いします。

6の年次休暇についてです。

「労働条件点検アンケート」結果では、年次休暇について「希望通り取得できなかった」と回答した者の割合は、昨年度の14%から今年度は10%に縮減し、改善の結果が見られました。

ただ残念ながら0%に近い割合には至っておりませんので、引き続き年次休暇取得に向けた啓発や年休を取得しやすい職場環境作りについてお願いします。

7の育児・介護休暇についてですが、「労働条件点検アンケート」結果では「希望通り取得できなかった」と回答した組合員の割合が31.6%となっています。分会では本当は介護休暇を取得したいのだが、年次休暇を使用して介護の対応している者が多いのでは、と考察しています。

また、職場では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います。以上のことから、介護休暇制度が本来の目的で使用出来るよう職場での対応を是非お願いします。

9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し、「風通しの良い職場環境の確立」に向け、今後とも特段のご尽力をお願いします。

IIの福利厚生施策の充実については、分会は、メンタルヘルスを発症し、昨年12月に職場を早期退職された組合員へ訪問し、お話を伺ってきました。その方は「職場への通勤が非情に辛かった」と退職に至った心境や事情を話してくれました。早期退職者のお話を聞き、テレワーク勤務を行うとの手立てもあったのでは、と思った次第です。

また、今年、メンタルヘルスを発症し休職されていた組合員が職場復帰することな

く亡くなられるという不幸な事態も発生しております。

メンタルヘルスを発症し職場を休んでいる方が職場に復帰するための方策は様々あるかと思いますが、メンタルヘルスを発症し完治することなく結局早期退職を選択してしまう事態や命を落とす結果を起こしてはならないと思います。休んでいる方に寄り添って復職出来るための方策や手立てが丁寧に行える対応をして頂くよう強く要請します。

### 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図る貴重な場であると考えます。

なお、「労働条件点検アンケート」の結果では、約9割の組合員が「期末面談は、ほぼ納得のいく内容、結果であった」と回答していますが、評価結果に不満がある、と回答した者が1割存在しています。

引き続き人事評価制度が職員個々の資質や能力を高めるため有効に機能するよう適切な評価の実施と円滑な業務運営につながる効果が発揮できるよう、きめ細かい対応をお願いします。

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います。よろしくお願ひします。

(総務部長)

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、コロナ禍により中断しておりますが水曜日及び金曜日には幹部が巡回するなどにより定時退庁を促進・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、具体的な事項を定め、超過勤務縮減に取り組んでいるところです。

また、令和元年度に制度化された「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等の際に各管理職へ周知し取り組んでいるところです。

今後も、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を行っていくほか、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

よう取り組んでまいります。

超過勤務の縮減は、健康管理の観点からも重要なことでありますので、管理職による作業指示を明確化すること等による負担軽減や、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などのフォロー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、年度当初の拡大局議での周知や防止週間期間中の各種取組など、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す。

特に、パワーハラスメントの防止については、令和2年度に制度化されて以降、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、職員掲示版に掲示し周知するなど、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、ハラスメントの防止等について徹底し、引き続き適切に対応してまいります。

年次休暇等の計画的な取得については、ワークライフバランスの確保やリフレッシュ効果による心身の健康維持を図る上でも重要であると考えており、拡大局議において取得促進の呼びかけを行うとともに、取得が進んでいない職員の所属部署については、直接管理者に取り組みを促すなど、取得しやすい環境作りを行っているところです。

引き続き年間計画の作成や毎月1日の年次休暇の取得促進、ゴールデンウィーク、夏季休暇の際の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。

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、本省において令和3年4月に策定された「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」に基づき、具体的な取組を進めているところです。

また、妊娠・出産、介護に伴う休暇制度等について取りまとめた資料等を掲示板に掲載するなど、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、令和6年1月に予定されている「ガバメントネットワークへの完全移行」に向けて、令和5年度を試行期間と位置づけ、「東北農政局テレワーク実施要領案」等を作成し、職員の皆様からの意見等も踏まえながら、テレワークの円滑かつ適正な実施を図ってまいります。

障がい者雇用については、引き続き、障がいのある方の希望や能力、適性を十分に活かしながら活躍できることが普通のことである社会、障がい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、障がいのある方にいきいきと活躍していただけるよう、面談等を行いながら働きやすい環境の整備に力を入れてまいります。

また、障がい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・同僚が障がいについて理解し、共に働く上での適切な配慮が得られることが重要であることから、今後も、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を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。

メンタルヘルス対策については、「農林水産省職員の心の健康づくりのため指針」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。

引き続き、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するとともに、職場や専門家が連携して再発防止や未然防止に努めてまいります。

人事評価制度については、日常的な指導・助言やコミュニケーションが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、目標設定の方法、評価区分の細分化、人材システムの導入など人事評価の方法も年々変わっていることから、評価者に対しては、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、研修等において周知していくほか、各職員に対しても昇任・昇格等に活用される重要な事項である旨、機会を捉えて周知することにより、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、超過勤務の縮減やハラスメントの防止を始め、多くの課題について職員の皆様からの声をお聞きしました。昨年末に発生した鳥インフルエンザの防疫作業支援など、職員の皆様におかれでは、国民の安全・安心を守るべく力添えいただくとともに、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。

様々な課題がある中でも、国民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、組織が一体となり協力して取り組んでいくことが重要であると考えております。局長・次長をはじめ、我々も、皆さんの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、部長からご回答をいただき、円滑に業務が遂行できる職場環境の構築に向けご尽力をいただけたことと私どもは理解いたします。

今後ともご尽力いただきますよう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。

22全農林仙台要求第1号  
2023年3月22日

東北農政局  
局長 坂本 修 殿

全農林労働組合仙台分会  
委員長 平間 正郎

## 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。

貴職におかれでは、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、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、勤務間インターバルの確保を図ること。
- 5 東北農政局として、セクシュアルハラスメント、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。
- 8 障がい者雇用について、東北農政局として、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。
- 10 東北農政局として、テレワーク勤務を希望する者へテレワーク用PCを配備するとともにネットワーク等の環境整備の充実に努めること。

## 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 介護休暇及び育児休暇の利用可能日数を増やすこと。

3 住宅手当の支給上限額を引き上げること。

4 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。

以 上