

東北農政局本局交渉
(全農林労働組合仙台分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和6年3月27日（水）12：05～12：30
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 坪田 昇三 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
駒澤 貴裕 東北農政局総務部総務課課長補佐（人事）
菅原 敬二 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 委員長
横山 隆行 副委員長
齋野 和正 書記長
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（ほか）
（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。

全農林労働組合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」の交渉対象事項から除いた部分、「Ⅰの4、Ⅰの10、11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整理していますので、これを前提として交渉を行います。

（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、全農林として取り組んできた労働条件点検アンケートの結果及び分会での職場点検活動により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、書記長が説明します。

東北農政局に働く組合員は、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13年目を迎えた東日本大震災や能登半島地震などの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。

総務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、「労働諸条件の改善」、「福利厚生の充実について」、「人事評価について」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てきた実態を中心に発言させていただきます。

最初に超過勤務の実態についてです。

全農林が取りまとめた労働条件アンケートの結果による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、超過勤務発生要因の上位3位として回答されているところです。

また、分会が取り組んだ分会職場点検において、管轄区域の広域化に伴い移動時間の増加にかかる勤務時間外の対応及び官用車運転業務の増加、今年度は東北局管内での発生は現在ありませんが、家畜伝染病に係る防疫業務が多発した際の超過勤務対応の増加への懸念、についての意見等が寄せられたところです。

分会では、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、精力的に取り組んでいただきますよう要求致します。

特に、これから、人事異動期を迎えることから、転出および転入に伴い課等の部署体制が大きく変わることから、不要な超過勤務は発生させないよう徹底を図るとともに、

やむを得ず超過勤務を行う必要が生じた際は、人材情報統合システムによる超過勤務申請の入力を徹底させるよう周知をお願い致します。

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。

今年度は、職場内における管理職のハラスメント等に係る苦情相談が分会に寄せられたところです。

また、分会職場点検では、「業務指導とパワーハラスメントの認識を誤って理解している管理職がいる。」、「管理職から強制感のある飲食の誘いがあった。」との声も寄せられたところです。

管理職におかれましては、ハラスメントに係る研修など啓発の機会を増やすとともに、組合員から指摘や苦情が出ないよう、特に職員に誤解を与えるような発言や態度については、厳につつしむよう周知等の徹底をお願い致します。

6の年次休暇についてです。

全農林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、10%となっています。

また、分会の職場点検では「まとまった年休がとれない。」と報告があった部署が一部あったことから、引き続き、年次休暇を取得出来る職場環境、特に年休が取得できる雰囲気作りに心がけて引き続き取組を願います。

7の育児・介護休暇についてですが、全農林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43.6%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、実際は、年次休暇を使用して介護等の対応している組合員が多いと、考察しています

また、職場では、高齢化した両親の介護にかかる休暇の取得、対応が大きな課題となっています。以上のことから、介護休暇等の各種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、管理職と職員の良い関係が維持できるよう日常的に風通しの良い職場環境作りに心がけられるよう今後とも特段のご尽力をお願い致します。

Ⅱの福利厚生施策の充実については、メンタルヘルスについて発言します。

分会では、メンタルヘルスを発症し、職場を休職した組合員が復職後、また休職してしまう事例が発生しています。

休職を繰り返す原因・要因について把握し、休職を繰り返さない手立て等が必要と料します。対応が難しいとの認識もありますが、諦めてしまつては、該当職員の完全復職への道筋もたたれてしまうことから、粘り強く対処していただくよう要求致します。

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あります。

また、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。

特に、人事評価に係る被評価者である組合員から不満などが発生しないよう、被評価者への面談は的確に実施していただくとともに、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、きめ細かい対応を行って頂きますよう要請します。

また、分会職場点検では、再任用組合員から「現行の人事評価制度は、モチベーションアップにつながらない。」との声も多く寄せられたことから、再任用者に係る人事評価制度のあり方などについて検証する機会も必要かと思慮します。

以上、各項目について補足を交えて説明しました。最後に要求の解決等にむけ、ご尽力賜りますようお願い申し上げ、私からの説明を終わります。

(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、業務の効率化及び平準化による退庁しやすい職場環境整備、事前命令等の徹底、定時退庁の呼びかけを行うなど、超過勤務縮減に取り組んでいるところです。

引き続き、超過勤務の上限措置により、上限まで超過勤務を命ずることができるといった誤った認識を持つことがないよう、各管理者に対する指導を徹底してまいります。

また、職員満足度調査結果を基に、各部署における不要業務の廃止、効率化を進め、超過勤務縮減に繋げていきたいと考えております。

超過勤務の縮減は、健康管理の観点からも重要でありますので、各管理者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等、引き続き適切に行ってまいります。

ハラスメントは、職員の人格、人権を侵害し、心身に深刻な影響を与えるほか、職場環境の悪化による生産性を低下させる要因にもなり得るもので、その防止対策は重要であると考えております。

東北農政局では、これまでもハラスメントの防止に取り組んできたところですが、本年1月の局議において「ハラスメント・ゼロ」宣言をし、ハラスメント防止の徹底を図るため職員の意識改革を図るとともに、新たに苦情相談窓口（メールボックス）を設置し、これまで以上に職員が相談しやすい体制整備を行ったところです。

今後も、ハラスメントの防止について、職員の理解が深まるよう機会を捉え周知等を行い、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいります。

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、拡大局議など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、職員別に年次休暇の取得日数を直接管理者に送付し、取得を促すなど、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、計画表の作成や毎月1日の年次休暇の取得促進、ゴールデンウィーク、夏季休暇や年末年始の際に年次休暇を組み合わせた長期連続休暇の計画的取得等について、掲示板などで周知しているところであり、引き続き職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めてまいります。

ワークライフバランスの確保については、継続的勤務を可能とするため仕事と家庭の両立が図られるよう支援することが重要であると考えております。

東北農政局においても、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」や人事院通知「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」に基づき、対象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、男女問わず柔軟な働き方を選択し活躍できる職場環境の整備に取り組んでまいります。

障がいのある方にいきいきと活躍して働き続けていただくよう、引き続き、障がいのある方の要望や実態の把握に努めて、きめ細かい対策を講ずるなど、働きやすい環境の整備に努めてまいります。

職場内のコミュニケーションは、業務運営に重要な要因であり、これまでも職場内における情報の共有、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きたところです。

職員満足度調査やストレスチェックの結果を基に、職場内における話し合い等を通じて、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働きやすい環境づくりに努めてまいります。

職員のメンタルヘルス対策は、心の健康保持、健全な人材育成、円滑な業務運営などの観点から重要であると考えております。

東北農政局において、従来から心の健康保持と心の健康に不調のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制の整備、メンタルヘルス講習会の開催、全職員を対象としたストレスチェックを実施しております。

引き続き、メンタルヘルス対策の充実等を図り、相談しやすい職場環境づくりに努めてまいります。

人事評価制度を円滑に運用するためには、被評価者と評価者の双方が制度内容をよく理解することが必要であることから、「新しい人事評価のポイント」や「人事評価ガイド」など人事評価に関する資料を東北農政局掲示板に掲載し周知しているほか、各期人事評価のスケジュール等の周知を行う際にも、改めてお知らせしているところです。

また、評価者に対しては、評価制度への理解や人事評価を行うに当たり求められる姿勢等が一層深まるよう、評価者訓練として e ラーニングや各種研修を受講させるとともに、期首・期末面談に当たっては、具体的な改善点や期待する行動等についての指導・助言を行っていく上で重要な機会であると認識しており、話しやすい環境の中で丁寧に行うよう、指導しているところです。

なお、被評価者と評価者の日常的なコミュニケーションは、円滑な業務運営や信頼関係の観点からも重要であり、引き続き、良好なコミュニケーションの維持・確保により、被評価者の理解が得られる人事評価となるよう努めてまいります。

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かせいただきました。本年1月に発生した能登半島地震に係る被災地支援業務など、職員の皆様におかれましては、国民の安全・安心を守るべく力添えただだくとともに、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。

東北農政局において様々な課題がある中で、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。職員の皆様が、これまで以上に安心して働きやすい、明るく風通しの良い職場となるよう、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る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。

東北農政局長
前島 明成 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、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・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 官用車出張において移動時間が勤務時間外におよぶ場合、共に業務を行っている同乗者についても超過勤務の対象として取り扱うこと。
- 11 4月の人事異動期は引越業者との契約が非常に困難な実態にあることから、転居を伴う異動者に対しては内示等を早期に行うこと。

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、子の看護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と。

以 上