東北農政局秋田県拠点交渉
（全農林労働組合秋田分会）

議　事　要　旨

１．開催日時：令和５年１２月２５日（月）１７：２０～１７：５０（３０分）

２．場　　所：東北農政局秋田市庁舎２階第１会議室

３．出 席 者

東北農政局秋田県拠点	田口将之	地方参事官（秋田県担当）
同	黒川嘉紀	総括農政推進官
同	佐藤代幸	主任農政推進官
全農林労働組合秋田分会	伊藤　正	委員長
同	加藤久信	書記長
同	伊藤善明	財政部長

４．議題：労働諸条件の改善について　ほか
（全農林労働組合秋田分会提出　別添「要求書」）

５．議事概要

（総括農政推進官）
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。
全農林労働組合秋田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、要望事項として整理したので、これを前提に交渉を始める。

（委員長）
　それでは、要求事項について書記長から説明する。

（書記長）
　労働組合として組合員にアンケートを行い、また各職場の執行委員等を通して職場の実態を確認した上でまとめた要求書であり、その気持ちを受け止めていただきたい。
　労働諸条件の改善の超過勤務について、超過勤務は、主に繁忙期や突発的な対応が必要な場合に行っているが、組合員は集中して業務を行っているため、管理職として、一部職員に偏らないようできるものは平準化していただきたい。
　ハラスメントについて、ハラスメントが行われているとの声はなかった。問題が発生した場合は、丁寧な対応をお願いしたい。
　諸休暇について、「業務の都合で休めなかった」という声もあった。休めなかったとしても、「休めなかった」と周りに言えるような話しやすい職場環境となるようお願いしたい。
　ワークライフバランスの関係について、職員の年齢層が高い事もあり、介護休暇がメインとなるが、介護休暇が取得しやすい職場環境となるようお願いしたい。
　障がい者雇用について、職場にも配置されているが障がい者に寄り添った職場環境となるようお願いしたい。
　管理職と職員とのコミュニケーションについて、他の要求内容にも通じることだが、明るく風通しの良い働きやすい職場と皆が実感できるような職場となるようお願いしたい。
　メンタルについて、病気休職している職員もいるが、職員の声を聞いて寄り添った対応をお願いしたい。
　人事評価について、直接、処遇に反映されることから職員は非常に感心を持っている。面談の際は、本人が納得するよう、丁寧に指導・助言を行っていただきたい。
　以上、要求事項への説明とする。

（地方参事官）
　それでは要求事項のうち交渉事項について回答する。
　超過勤務が必要な場合は、超過勤務が特定の職員に偏らないよう工程管理を行うこと、不要不急の超過勤務を行わせないこと、業務の進捗状況を把握し平準化するよう管理職に伝えている。
　また、東北農政局管内統一の完全定時退庁日には勤務時間内に定時退庁の声がけを行っており、水曜日、金曜日にはメールでも定時退庁を呼びかけている。
　今後においても、定期的に実態を把握、検証を行い、計画的な業務運営、業務の効率化を検討し、超過勤務の縮減対策を講じて参りたい。
　ハラスメントについては、職員の認識を深めることが必要であり、万が一、発生

してしまった場合は、早急に対応する。
　休暇は、心身のリフレッシュによる業務の円滑な遂行のためにも重要。先ほど話があった「業務の都合で休めなかった」という声について、休暇を取得できる雰囲気を作りたい。休みを言いづらい職場にならないよう、風通しの良い職場環境づくりに努めて参りたい。
　ワークライフバランスについて、育児や介護など家族を大事にしてほしいと考えている。介護休暇についても、コミュニケーションを取って気兼ねなく休暇を取得できる環境整備に取り組んで参りたい。
　障がい者雇用について、現在２名勤務している。現在の仕事や環境に満足していただいているようだ。今後とも障がい者に寄り添った対応に努めて参りたい。
　管理職と職員とのコミュニケーションについて、これまでも情報の共有等、風通しの良い職場づくりに努めてきたところ。引き続き、管理職が率先してコミュニケーションを図り、円滑な業務運営となるよう職場づくりに努めて参りたい。
　福利厚生施策の充実について、職員、職員の家族、職場として重要だと考えている。悩みは、仕事、家庭、ハラスメント等様々。一人で悩むことなく、上司や同僚にも相談しやすい環境づくりを行って参りたい。
　人事評価について、結果が任免、給与、人材育成に活用されていることは十分認識している。期首面談の際には、業務内容等を考慮し適切な目標設定となるよう助言を行うとともに、期中においても指導・助言を行い、期末面談においては丁寧な説明と今後の業務遂行にあたって指導・助言を行って参りたい。
　以上回答する。

（委員長）
　本日は、要求書に対して理解ある発言、丁寧な回答をいただき感謝申し上げる。
　今後も要求に対し善処していただきたい。

（総括農政推進官）
　以上で終了する。

23全農林秋田要求1号
2023年12月25日

地方参事官（秋田県担当）
田口　将之　殿

全農林労働組秋田分会
委員長　伊藤　正

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るなか、職場は連年に亘る定員削減により超過勤務が慢性化するなど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．秋田県域拠点として、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．秋田県域拠点として、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．秋田県域拠点として、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．秋田県域拠点として、勤務間インターバルの確保を図ること。

5．秋田県域拠点として、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．秋田県域拠点として、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．秋田県域拠点として、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、秋田県域拠点として、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．秋田県域拠点として、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、秋田県域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