

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12月21日（木）17：30～18：10（40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

菅井 豊子 執行委員

東北農政局山形県拠点

佐々木 春幸 地方参事官（山形県担当）

手代木 政俊 総括農政推進官（総括、管理、地域連携）

石井 寄子 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

せないコロナ禍も相まって、極めて厳しい労働環境にあります。

私たち全農林山形分会では、職場実態点検により超過勤務や年休の取得状況、業務改善の取組みについて組合員の声を取りまとめ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。

また、現在審議されている「食料・農業・農村基本法」の改正にあつては、国内外の経済情勢や紛争等の情勢を見据え食料安全保障がテーマであるものの、短期間での拙速な審議となっています。『農政の憲法』とされる基本法の見直しは、農林水産業の将来や食料の安全保障など国民の命と暮らしを左右する重要な課題であること、これに携わる私たちの業務にも大きな変化をもたらすこととなります。

これらを踏まえ、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。

要求書項目に沿って読み上げてご説明させていただきます。

I 労働諸条件の改善について

超過勤務について

要求項目1及び2について、人材管理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、事前の超過勤務命令の徹底及び超過勤務の縮減に向けた対策を講じていただくこと。

また、超過勤務に関して、現場実態を踏まえた業務の簡素・合理化等が必要であるとの意見が出されていることから職員一人ひとりの業務が高度化・過密化している状況にあります。業務量の把握、超過勤務の実態を把握していただき縮減に向けた対策をお願いいたします。

要求項目3について、2019年4月に施行された働き方改革関連法案では、超過勤務の上限は月の上限が45時間、年の上限が360時間となっています。災害対応等は特例業務として上限の撤廃もありますが、私たちが実施したアンケートでは、他律的業務の比重の高い部署に指定されているか分からないが4割弱、特例業務に指定されたか分からないが3割強という回答結果であり、指定業務に携わる部署にあつては、職員への周知など対応願います。

要求項目5のハラスメント関係について、ハラスメントは受け手が部下だった場合、上司の態度が適切でなければ場合によっては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。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。

要求項目6及び7について、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。実態点検では「捨て年休があった」という実態は出ていませんが、昨年度においては捨て年休があったと聞いています。業務の密度が高まってきていることや突発的な年休取得に対応するため、年休の消化が進まない状況が背景にあります。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り替えができる状況を作ることが大切と考えますので、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。

要求項目 8 について、障がい者雇用は公務職場では令和 3 年度から 2.5 % に引き上げられました。しかしながら、全国的に積極的な雇用が図られ、かつ、継続した勤務となる環境づくりが大切です。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。

要求項目 9 について、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。人事評価の面談時等を活用し、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。

要求項目 II について、公務・行政サービスは精神的に負担を伴う業務です。東北農政局管内、事業所においても、休職を余儀なくされている職員も多数おり、業務をカバーする上で他者にも負担が増大してきています。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長期の休職にあっては、業務量にあった人員の増による対応も検討するなど具体的な対策を講ずるようお願いします。

要求項目 III について、個人の人事評価の結果が面談において、評価内容がしっかり繋がっていない状況では、職員のモチベーションの低下、スキルの停滞を伴います。

また、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。併せて、職場内において、日常のコミュニケーションの醸成を図るとともに相談しやすい雰囲気作りと納得性のある面談に努めるようお願いします。

(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山形県拠点として現在の対応等について回答させて頂きたいと思います。

まず、項目の 1 から 3 の超過勤務命令についてです。年度当初の山形県拠点としての業務方針を定めた中で超過勤務については管理職の命令以外は原則として認めないとしております。管理職が業務を把握したうえできちんと超過勤務を命じるよう毎週の管理職会議の際にも徹底を図っております。

山形県拠点において上限までの超過勤務を命ずることはなかったと認識しているところです。管理職会議において、都度、業務のシェアを行うように管理職にお願いしており、事務が多い部署においてはチームや担当者間で業務をシェアする体制になってきていると認識しております。

今年度において例外的な部分として、直近の畑地化促進の年内支払い業務は行政サービスという観点で考えるとショートで取組む必要があり、緊急性・重要性が高いと判断し、必要な超過勤務対応を行って頂きました。

また、10 月頃にかけて統計の作成時期の業務について、マンパワーが足りないため参事官室などの職員による支援体制をとることで、特定の部署に超過勤務が集中しないよう対応しています。消費安全チームに関しては、再任用者が多く計画巡回の進捗が進まない状況にあり、疑義案件が発生した状況においては現職 3 名での対応は困難であるため、再任用職員に出勤日以外の出勤をお願いするなど、私の指示により重要性や緊急性の観点から業務を行って頂いております。

5 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は、県拠点内で顕在化してい

るものはない認識でおりますが、相談員の方も含めて相談が寄せられた際は適切に対応していく考えでおります。

6の年次休暇については、これも方針の中で、また人事評価の目標にも各管理職に入れて頂き、年休の年間12日、毎月1日以上を取得や夏季休暇と合わせた長期休暇の取得等をお願いしているところです。ただ、管理職を含め、仕事の都合や個人的な事情等で達成されていない者がいることは承知しております。業務に余裕があるときに、年末年始や祝日等と絡めて連続した休暇を取るよう伝えているところです。

7のワークライフバランスの確保について、介護の必要な方がおられますので、業務の繁忙にかかわらず必要に応じて休暇を取得頂く体制を周知しております。

GSSが導入され、業務を持ち帰り見えない残業が生じるのは望ましくありませんが、ワークライフバランスの観点で言えばテレワークがやり易い環境になったと思います。県拠点内の申し合せとして各管理職を通じて皆さんにお知らせしておりますが、遠距離通勤者やお子さん、親御さんの介護等、計画的にテレワークを実施頂き、また冬期間の遠距離通勤者のリスク軽減のため、各チームや担当間でテレワークの活用・推進も進めているところです。

8の障がい者雇用については、非常勤職員で2名の方がいらっしゃいますが、昨年、その方々も含めて職員との意見交換の機会を設けた際に不自由に思うことや職員との関係等について意見を頂き、業務の割当てなど迅速にケアして対応しております。

9の管理職と職員とのコミュニケーションについては、各管理職をお願いしているところですし、私も全職員との意見交換の機会を設け、様々な意見を聞いて、その中から改善できること、できないことを取捨選択して、改善については迅速に改善するよう取り組んでおります。着任以降お約束した事務室の再整備については、予算や構造的な関係で現在施工中の庁舎内給排水工事終了後に予定しております。少しでも働きやすい環境に向け対応して参ります。

Ⅱの福利厚生については、要求の前段の部分については県拠点だけで対応しかねるものであり、局や本省の指針に従って皆さんに周知を図っていくと考えておりますし、各管理職や私も職員の方からのご相談があれば適切に対応していく考えでおります。

Ⅲについて、組織管理は非常に難しい状況にあり、特に年齢構成が不均衡で、今年度は現時点の管理職年齢層が一気に不在になる状況です。適切な人事評価により、職員の仕事へのモチベーションが向上するよう対応して参ります。

委員長の説明の中でお話しのあった期首期末の面談時間等については、私から各管理職に対して適切な対応をとるよう指示いたしますし、また職員の皆さんには面談の機会に改善・要望等を忌憚なくお話願います。各管理職に意見・要望を上げていただければ私のところに伝達され、職場環境等の改善につながるものと考えております。

(財政部長)

経営所得業務等の業務シェアに対応頂きありがとうございました。しかしながら、現在の人員配置は業務量に見合ったものとは思われず、業務応援があっても不慣れな者の業務応援

となるため戦力ダウンも想定される。また、介護などの家庭事情からテレワークや休暇の取得などによるワークライフバランスを考えて、と言われても、業務への影響を考え遠慮してしまう者もいるように思う。業務量に見合った人員配置をお願いしたい。

(参事官)

業務を理由として、家族やご自身の体調不良時の無理な出勤があってはならない。勇気を持って休暇を取得願いたい。管理職として、日頃より業務シェアの出来る体制づくりを心掛けており、特定の者に負担がかからないよう管理者が責任を持って業務を遂行するものと考えております。

人員削減や年齢構成の偏りによる再任用職員の増員に伴い、再任用職員の割当てや配置換、縦割り業務ではない業務シェア体制の構築など、業務のやり方を変えていく必要があると考えております。

(委員長)

丁寧に細部にわたり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、いろいろ心配りを頂きながら業務運営に当たって頂いて感謝しております。

ワークライフバランスについてG S Sになってテレワークがやり易くなり、テレワークの活用等システムの推進なども含めて各管理職には働き易い環境になるようお願いします。

これから県拠点においては、部署により本局への人的・業務の集約などが進められる過渡期になってくるため職員への情報提供をして頂き、組織体制のイメージが作れるようにお願いしたいと思っています。大変丁寧な説明をありがとうございました。これで本日の交渉とさせて頂きます。

(参事官)

何かあればいつでもご意見等頂き、一つでも対応して参りたい。

(以上)

2023年12月21日

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. 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