

東北農政局福島県拠点交渉
(全農林労働組合福島分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和6年2月19日（月）17：30～17：45（15分）
2. 場 所：東北農政局福島県拠点 別棟 A 会議室
3. 出席者：
全農林労働組合福島分会 櫻井 秀司 執行委員長
高橋 康典 副委員長
佐藤 智行 書記長
安藤 敦 財政部長
小沼 恵子 書記次長
若林 聖子 執行委員
鈴木 健一 執行委員
東北農政局福島県拠点 松井 章房 地方参事官（福島県担当）
齋藤 文博 総括農政推進官（総括・管理）
齋藤 和広 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
(全農林労働組合福島分会提出 別添「要求書」)
5. 議事概要：

(総括農政推進官)

本交渉に先立ちまして、国家公務員法第108条の5の規定に基づき予備交渉をさせていただきました。その内容について報告させていただきます。

全農林労働組合福島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とします。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ましたので、これを前提として交渉を始めたいと考えます。

〈要求書提出〉

(委員長)

ただ今から、要求書について書記長から読み上げますので、よろしくお願いしたいと思います。

(書記長)

では、要求書を読み上げます。(要求書全文の読み上げ)

(委員長)

要求書を提出させていただきましたが、これら要求事項につきまして、地方参事官から回答をお願いいたします。

(参事官)

福島分会の皆様におかれましては、平素より農林水産行政の推進にご尽力頂いていることに感謝申し上げます。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つともと思っています。要求事項のうち、先ほど確認した交渉対象事項について回答します。

まずはⅠの労働諸条件の改善についてです。

Ⅰの1～3に関しまして、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、計画的な業務運営、業務の効率化を検討し、日頃から部下と十分にコミュニケーションをとり、業務遂行状況を把握しながら、職員の健康状態にも留意し、適切に対応するよう管理職にお願いしています。締め切りのある業務について、休日出勤も発生しましたが、土日の片方は必ず休むとともに、振替もしっかり取得していただくようにしてきたところです。

また、東北農政局管内統一の完全定時退庁日には、勤務時間内に全職員に対しメール等にて定時退庁を促しています。

それから、超過勤務の上限の関係について、福島県拠点においては上限に達するような恐れのある部署はないと今のところ認識しておりますが、人材システム導入後、超勤

を行った場合はキチンと入力いただき、サービス残業が生じないよう職員の皆さんに周知し、確認してまいります。

次にⅠの５につきまして、ハラスメントについては非常にセンシティブな問題で、本人にその意思があってもなくても、誰しもが当事者や被害者になるデリケートなものと認識しています。個々の認識や判断だけで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、私、地方参事官や苦情相談員に遠慮なく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すので、周りでの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ます。

次にⅠの６と７で、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をしているところです。心身のリフレッシュは必要不可欠だと考えていますので、祝日と合わせた長期休暇の取得を啓発するなど、引き続き促してまいります。

ワークライフバランスについては、当然、育休や介護など家族を大切にすることは当然のことですので、職員個々への制度理解、取得しやすい職場環境づくりに努めてまいります。

Ⅰの８につきまして、障がい者雇用については現在２名の臨時職員を採用しておりますが、仕事や職場環境に満足いただいております。これも職員の皆様のお心遣いがあるからこそ感じております。引き続き、よろしくお願いします。

Ⅰの９につきまして、管理職と職員のコミュニケーションについては、定例会後に各チームの打合せや日常的にミーティングなどを実施することを管理職には促しております。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が大切であると認識しており、何でも話せる風通しのよい職場づくりに努めてまいります。

Ⅱにつきまして、福利厚生施策の充実については、農林水産省の運用方針に基づき、メンタルヘルス対策に対応してまいります。仕事の悩み、家庭の悩み、パワハラ、セクハラ等起因する問題は様々だと思います。職員の心の健康には活気ある職場環境を維持することが重要と考えておりますので、よりよい職場環境づくりに取り組んでまいります。

また、毎月、健康管理医にお願いし、健康相談日を設けておりますので、職員の利用をお願いしたいと思います。

Ⅲの人事評価制度につきまして、期首・期末面談にあっ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考えていますし、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、挑戦的な取組や成長を促進・支援するためのものであり、未達成であることをもって低い評価とならないよう評価者へ指導、助言を行ってまいります。

以上、回答を申し上げます。

(委員長)

ありがとうございます。これらは県拠点の職員からの要求だということでご認識をいただいて、先ほど地方参事官から言われたコミュニケーションをとるとか、管理職としてそれぞれ休暇を取りやすい環境にさせていただくとか、そういった部分をぜひとも引き続きご尽力をお願いできればと思っているところです。

(総括農政推進官)

以上で本日の交渉は終了します。

東北農政局福島県拠点
地方参事官 松井 章房 殿

全農林労働組合福島分会
委員長 櫻井 秀司



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. 東北農政局福島県拠点として、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. 東北農政局福島県拠点として、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. 東北農政局福島県拠点として、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. 東北農政局福島県拠点として、勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 東北農政局福島県拠点として、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. 東北農政局福島県拠点として、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. 東北農政局福島県拠点として、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、東北農政局福島県拠点として、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. 東北農政局福島県拠点として、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、東北農政局福島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