

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5年5月22日（月）17：25～17：50（25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

小沼 恵子 書記次長

安藤 敦 財政部長

若林 聖子 執行委員

吉田 明 執行委員

東北農政局福島県拠点 松井 章房 地方参事官（福島支局長）

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：

〈要求書提出〉

（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、要求書の記のⅠの1のうち「「人材情報統合システム」による勤務時間管理及び適正な勤務時間管理を行うこと。」及び「特に、テレワーク・在宅勤務時における超過勤務の実態を精確に把握するよう必要な措置を講じること。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2のうち「超過勤務命令の上限時間の規制を完全に遵守するとともに、「他律的業務の比重の高い部署の指定」の見直

しや上限規制の特例業務の厳格化を含む、」を除く部分、Ⅰの３、Ⅰの４のうち「及び相談員制度の機能化」を除く部分、Ⅰの５、Ⅰの６、Ⅰの７のうち「職員に対し、障害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８、Ⅱの１のうち「労働組合との交渉・協議を踏まえて、」を除く部分、Ⅲ及びⅣ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)

佐藤書記長から、要求事項について説明させていただきます。

(書記長)

では、私から要求書を読み上げます。(要求書全文の読み上げ)

(委員長)

書記長が今読み上げましたとおり、今回、要求させていただいたところです。

この内容について、参事官からコメントをいただければありがたいです。

(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はごもっともと思っています。私の要求書に対する考えをご説明したいと思います。

まず、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、特定の職員に偏らないよう工程・進捗管理を管理職にお願いしています。

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。

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。

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、休暇の取り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、職員個々に制度を理解してもらえよう説明の徹底を図っていきたいと考えています。

障害者雇用については、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。

管理職と職員のコミュニケーションについては、新しい顔ぶれになりましたが、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をお願いしており、円滑な業務運営、風通しのよい職場づくりに努めてまいります。

新型コロナ感染防止対策については、令和5年5月8日から、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが「新型インフルエンザ等感染症」から「5類感染症」に変更されました。これに伴い、日常における基本的な感染対策については、主体的な選択を尊重し、個人の判断に委ねることが基本となりますが、農林水産行政を継続して提供するため、職場内で感染症がまん延しないよう、基本的な感染対策①手洗い等の手指衛生、換気、②体調管理、③マスクの着用については、引き続きご協力をお願いしてまいります。

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。

人事評価制度について、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。

(委員長)

本要求に関しましては、我々の意見が中央に上がってこのような要求内容となっておりますので、そういった部分を加味いただき引き続きよろしくお願いします。

(総括農政推進官)

以上で本日の交渉を終了します。

(以上)

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

コロナ禍も4年目となる中、公務・公共サービスや農林水産行政を推進する現場では、国民の信頼と期待に応えるべく昼夜を分かたず職務に邁進しており、組合員・職員が安心・安全に働くことのできる勤務環境の整備や必要な要員と適正な賃金・労働条件の確保等が喫緊の課題です。

私たちは、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し、「未来づくり春闘」を深化させることが必要との認識のもと、「人への投資」と月例賃金の改善に向けて、連合2023 春季生活闘争に結集し取組を進めています。

一方、農林水産省においては、農政の憲法といわれる「食料・農業・農村基本法」の見直しに向けた検討が進められていますが、職場は連年にわたる定員削減による要員不足と超過勤務の慢性化など、極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の中、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題を整理し、下記のとおり要求事項を取りまとめました。

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されるよう強く要求します。

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、「人材情報統合システム」による勤務時間管理及び超過勤務命令の 事前命令を徹底し、適正な勤務時間管理を行うこと。

特に、テレワーク・在宅勤務時における超過勤務の実態を精確に把握するよう必要な措置を講じること。

また、超過勤務手当については全額支給すること。

2. 東北農政局福島県拠点として、超過勤務命令の上限時間の規制を完全に遵守するとともに、「他律的業務の比重の高い部署の指定」の見直しや上限規制の特例業務の厳格化を含む、より実効性のある超過勤務の縮減策を直ちに実施すること。

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、現場管理者を徹底すること。
4. 東北農政局福島県拠点として、セクシャルハラスメントや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。
5. 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職場環境を整備すること。
6. 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。
また、他の諸休暇や各種休業制度についても取得しやすい環境整備を図ること。
7. 障害者雇用については、東北農政局福島県拠点として、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定して働くことができる職場環境の整備を行うこと。
また、職員に対し、障害者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。
8. 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 新型コロナウイルス感染症対策について

1. 東北農政局福島県拠点として、職員の感染防止、健康保持のため、労働組合との交渉・協議を踏まえて、適宜、必要な措置を講じること。
2. 東北農政局福島県拠点として、テレワークや出勤抑制等の実施中においても、日常的な職員とのコミュニケーションを通じて、管理職が業務の分担状況や進捗状況を的確に把握し、きめ細かな工程管理を行うこと。
また、業務調整や応援体制の構築を図るなど、円滑な業務遂行に向けて必要な対策を行うこと。
3. 東北農政局福島県拠点として、在宅勤務に不可欠なツールとなるテレワーク用PCやネットワーク等の環境整備を図ること。

Ⅲ 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運用方針について」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。

IV 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

