

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6年12月23日（月）17：25～17：50（25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	推野博之	地方参事官（秋田県担当）
同	黒川嘉紀	総括農政推進官
同	鈴木勝浩	主任農政推進官
全農林労働組合秋田分会	加藤久信	書記長
同	高貝昇平	財政部長
同	田中友和	財政部次長

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します。

全農林労働組合秋田分会から提出された要求事項のうち「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、交渉事項とする事項は、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4、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、Ⅰの7、Ⅰの8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ておりますのでこれを前提に交渉を始めます。

(書記長)

本日は、忙しい中、交渉の場を設けていただき感謝申し上げます。交渉にあたり、当分会で実施したアンケートにより把握した現場の意見、問題、課題を集約し要求書にとりまとめました。

農林水産省は、改正食料・農業・農村基本法を踏まえ、農業の構造転換の実現に向けた施策を初動の5年間で集約的に実行するとともに、農林水産省の持続可能な成長を推進するとして2025年度予算概算、組織・定員を要求しました。

特に、現場と農政を結ぶ機能強化のためには、本省と地方が一体となった体制整備が必要であり、秋田県拠点もその重要な位置づけとなります。

拠点における消費・安全業務の今年度末での廃止、統計各業務の調査員への移行、経安業務の東北局への移行と現場対応等、日々、将来不安を抱えながら、公務・公共サービスの担い手として、農林水産行政に対する国民からのニーズに応えるため、ひたむきに業務遂行に努めています。

参事官におかれましては、組合員の雇用・労働条件の維持・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、要求事項の詳細について説明します。

まず1点目は「労働諸条件の改善について」です。

超過勤務については、アンケート結果によると昨年度最も多かったのは、参事官室で4月及び6月に31時間、経安で11月に20時間、統計で5月に17時間でした。

当局はこの間、超過勤務縮減に向けて、特定の職員に偏らないよう工程管理を行う、不要不急の超過勤務を行わせない、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とし、定時退庁の呼びかけの実施、今後も実態を把握し検証を行い、超過勤務縮減対策を講じていくとしています。

令和6年度の拠点での定数について説明された2月7日、業務の効率化がされていないと話した経安の声がありました。私からも定年延長、短時間再任用、現職という処遇の違いと業務量の合意形成を図るよう話させていただきました。

アンケートでも参事官室、経営・生産での違いはありますが、現職と業務量が変わらない、業務量は変わったが人員が減った関係で増えてきているという声もありました。

参事官は、まふ改革のトリセツで「個々の力を合わせ支局一丸で業務遂行、気軽に相談」を話されていました。

このような状況について、各管理職員からの説明も受けていると思いますが、どう評価しているのか、具体的実績や検証結果を含め回答願います。

5のセクハラ・パワハラについては、現在、職場にはないと聞いています。しかし、業務に対するこれまでの取り組み姿勢等が影響してギクシャクした人間関係から会話とは思えない言い合いも見、聞きしています。これも周りにいる組合員が受ける影響もあります。是非ともそうした場面を把握された場合は速やかに、管理職員がリーダーシップをとって、適切な対応をお願いします。

6の諸休暇の取得については、各種休暇を取得したい。何らかの事情で職場を休む事情が生じた場合、仕事、職責を考えるのは当たり前かもしれませんが、私的事情を含めなんでも話せる、受け止める職場環境が大切です。いつでも職員が気兼ねなく申請できるリーダーシップをお願いします。

7のワークライフバランスの確保については、子どもや両親等の育児や介護を負う組合員らは、それぞれの立場で仕事のスケジュール等から我慢するケースがあります。代替要員、体制確立もありますが、そうした思いを話せる、話を聞く上司がいる職場環境であってほしいと思います。

働き方改革もあり、テレワークの活用も進んでおります。フレックスタイム、育児休暇、介護休暇、年休を駆使しながら、調整しながら計画的・効率的業務遂行と意識改革をお願いします。

8の障害者雇用については、拠点に配置されています。これまで同様に、障害者に寄り添った職場環境の整備をお願いします。

9の明るく働き甲斐のある民主的な職場の確立については、良い仕事をするうえで大切なことなので、引き続き日頃のコミュニケーションを大切に、風通しの良い職場作りを継続してお願いします。

Ⅱの福利厚生施策の充実については、職員が仕事上で心の病になることは決してあってはならないことです。業務調整を含めて管理職が日頃から気配りを行い、何でも相談できる職場環境作りを行っていただきたい。

Ⅲの人事評価については、本来の目的は人材育成と能力開発であり、それが組織力、ひいては行政サービスの向上につながるものであります。

人事評価は処遇に関係するので、評価者、被評価者でトラブルのない指導、助言、コミュニケーションを大切に行っていただきたい。

以上、要求事項への説明とします。参事官の回答をお願いします。

(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します。

Ⅰ労働条件の改善についての1、2及び3の超過勤務の関係についてですが、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とともに、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を図ること、超過勤務を命ずる場合は、事前命令を徹底すること、事後における確認を徹底することなど、具体的事項を定め、超過勤務縮減に向けて取組を実施しています。また、週休日の振替の活用など、職員の協力を得ながら対応したところです。東北農政局管内統一の完全定時退庁日においては、私と管理担当が、勤務時間内に定時退庁の呼びかけ、声かけを行いながら見回りを実施しております。超過勤務時間が一定時間を超過した職員に対して臨時健康診断を実施することとなっていますが、現時点では臨時健康診断が必要な職員はいない状況です。「超過勤務の上限いっぱいまで超過勤務を命ずるとの誤った認識をもつことのないように」とのことに

については、支局会議等の機会を通じて徹底しているところです。今後においても、定期的に実態を把握し検証を行い、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と考えております。

4の11時間の勤務間インターバルについては、令和6年4月から公務職場にも11時間の勤務インターバルの確保の努力義務が導入されたところです。超過勤務の縮減の取組と同様に業務や勤務の状況に目を配り、健康維持の観点からも職員の勤務間インターバルを確保できるよう努めて参ります。

5のセクハラなどハラスメントに関しては、職員の認識を深めることが必要です。万が一、発生してしまった場合は、早急に対応して参ります。防止策としては、毎年12月4日～10日までを国家公務員ハラスメント防止週間として、チェックシートによる理解度・意識度チェック等の取組を実施しているところです。管理監督者へは普段から職員へ気配りを行い、セクハラ、パワハラ、マタハラ、ハラスメント防止を徹底しております。もし、ハラスメントと疑われることがあれば、苦情相談員等に情報提供願います。そして、早急に対応して参ります。今後もハラスメントの防止に取り組み、明るい職場作りに取り組んでいきたいと思っております。

6の休暇は、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です。特にGW、夏季休暇、年末年始とあわせるなどして、年次休暇を計画的に取得できるように声掛けを行い、長期休暇が取得しやすい環境づくりに取り組んで参ります。また、年次休暇以外の病気休暇等についても、必要な時に気兼ねなく取得できる環境整備づくりに取り組んで参りたいと思っております。

7のワークライフバランスについて、育児休業や育児のための短時間勤務については、該当職員はいないのが現状ですが、親の介護等の介護休暇など、必要な時に気兼ねなく取得できる環境づくりに取り組んで参ります。

8の障害者雇用について、現在2名勤務しているが、それぞれ障害が異なります。2名の方には、その特性を理解しつつ適宜面談を行っており、二人とも現在の仕事や環境に満足していただいているようです。今後とも障害者に寄り添った対応に努めて参りたいと考えております。

9の管理職員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や、報連相（ほうれんそう）がしやすい風通しの良い職場づくりに努めてきたところです。引き続き、管理職員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と思っております。

Ⅱ 福利厚生施策の充実について、心の健康づくりは、職員、職員の家族、職場として重要な問題です。「農林水産省職員の心と健康づくりのための運用指針について」に基づいた対応を実施しています。当支局としては、局と同様に内科医とは別に、精神科医を健康管理医に委嘱し、希望者等について健康相談ができる体制を用意しております。仕事の悩み、家庭の悩み、パワハラ、セクハラ等様々な悩みが皆さんにはあるかと思っております。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いききたいと考えております。まずは、引き続き、管理職員が率先

して明るい職場作りを推進して参りたいと思います。

Ⅲ人事評価制度について、人事評価結果が任免（昇任等）、給与（勤勉手当、昇給・昇格等）、人材育成に活用されていることは十分認識しています。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・助言をしているところです。こちらにつきましても引き続き、日頃からコミュニケーションを図り、互いに目標達成に向け努力して参ります。

以上回答します。

（書記長）

参事官から分会の要求については趣旨を含めてご理解いただいた内容の回答がありました。参事官をはじめ管理職員の皆様にご理解いただきながら、引き続き改善をよろしくお願いします。

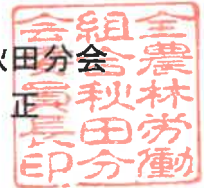
（総括農政推進官）

以上で終了します。

地方参事官(秋田県担当)

推野 博之 殿

全農林労働組合秋田分会
委員長 伊藤 正



要 求 書

農林水産省においては、改正食料・農業・農村基本法に基づく食料安全保障の強化や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るなか、職場は業務量の増加や連年に亘る定員削減により要員不足となっており、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. 秋田県拠点として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 秋田県拠点として、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. 秋田県拠点として、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. 秋田県拠点として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇、出生サポート休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。

8. 障害者雇用について、秋田県拠点として、雇用される障害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。

9. 秋田県拠点として、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、秋田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