

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6年12月20日（金） 17：20～17：50（30分）

2. 場 所：東北農政局山形県拠点 2階大会議室

3. 出席者：東北農政局山形県拠点	松原 秀雄	地方参事官
同	石川 和彦	総括農政推進官（総括、管理）
同	石井 寄子	主任農政推進官（管理）
全農林労働組合山形分会	本石 俊明	執行委員長
同	佐藤 完治	財政部長
同	堀部かおり	執行委員

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ました。

これを前提として、交渉を始めます。

（委員長）

農林水産省においては、今年5月29日に食料・農業・農村基本法が改正されたことを踏まえ、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ている中、職場においては突発的な災害の対応業務や農林水産業に特化した定員削減という状況を踏まえ、また、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。

また、法改正に伴い 2024 年度中に農政の指針となる新たな基本計画の策定をするとして、食料・農業・農村政策審議会において検討が進められていますが、新たな基本計画は、食料安全保障の強化や持続可能な農林水産業の具体的な実現など国民生活に直結する重要課題であるとともに、農林水産省の事務・事業の展開、組合員の雇用・労働条件に大きく影響することから、労働組合への前広な情報提供と十分な交渉・協議、合意に基づき対応いただくことが重要と考えます。

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。

財政部長から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。

(財政部長)

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、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、より実効性のある超過勤務縮減対策を具体化し着実に実施すること。

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具体的に取り組んでいただいているところです。

組合員に実施した労働実態アンケートでは、超過勤務に関して①上部から一方的に下ろされることばかりで、現場に全て押し付けてくる。②現場実態を踏まえた実効ある業務の簡素・合理化等が必要である。との意見が出され、職員一人ひとりの業務が高度化、過密化している状況です。

また、昨今の大規模災害に伴う突発的な業務の発生などもあり、月 20 時間、多い人で 30 時間の超過勤務の実態があり、今後とも超過勤務の実態把握と縮減に向けた対策をお願いいたします。

- 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。

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。災害対応等の特例業務で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の指定及び特例業務に指定されたか分からない人が半数という回答結果であり、指定業務、特例業務の指定に携わる部署にあっては、職員への周知をお願いします。

- 4 東北農政局山形県拠点として、11 時間の勤務間インターバルの確保を図ること。

2019 年の働き方改革関連法案において、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル及び朝型の働き方の導入を検討する。といった改善指針が努力義務として示されました。職員への制度周知をお願いいたします。

- 5 東北農政局山形県拠点として、セクシュアルハラスメント、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を図るこ

と。

日常における業務の指示、指導とっていたことでも同じことを繰り返し行う事などが、精神的な苦痛となる場合があります。指導の状況次第ではハラスメントとなり、職員の業務に対するパフォーマンスの低下につながります。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。

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。

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。

要求項目7にも関連しますが、年休取得では「捨て年休があった」という実態もあり、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。計画的年休の取得に取り組んでいただいているところですが、目配り、声がけをお願いいたします。

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、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。

職員においては家族の介護を要する場合が増えています。取得し易い環境づくりをお願いします。

8 障害者雇用について、東北農政局山形県拠点として、雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。

また、障害者・健常者が共に働きやすい環境整備を構築すること。

障害者雇用は公務職場においても、積極的な雇用が図られて、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く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。

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。

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。人事評価の面談時に限らず、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。

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。

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えています。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者が発生した場合、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。

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。

個人の人事評価の結果が面談時の説明で乖離があれば、職員のモチベーションの低下やスキルアップに支障が生じます。

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、人事異動、希望調書において職員が希望する業務を把握し職務に向き合うモチベーションの向上に努めていただくようお願いいたします。

(参事官)

要求書を頂戴しご説明をいただきました要求事項に関し、私から回答させていただきます。

まず、労働条件の改善について。項目の1から3の超過勤務命令についてです。超過勤務の事前命令については、これは事前に行われていると思っておりますが改めて管理職等会議の中で徹底をしております。実際の超過勤務についてですが、多くの部署は必要最小限で上限までの超過勤務にはなっていないと認識していますが、どうしても年間業務の中では繁忙期に当たる時期、あるいは突発的な事案対応で超過勤務が一時的に多くなっている部署があることは承知しております。業務上必要な中で担当職員の皆さまには責任感の下でご対応頂いておりますが、そういう中でも計画的な業務運営、的確な進捗管理を担当管理職にはお願いし、特定の職員に偏らないようお願いしております。対応として足りない部分があれば、県拠点として何が出来るか検討いたします。

上限措置の件については、誤った認識をもった管理職員はいないと思っておりますが、改めて徹底いたします。

項目4の11時間勤務間インターバルの確保ですが、これは超過勤務と密接に関係することであり、しっかり確保できるよう対応してまいります。

項目5のハラスメント、これはあってはならないことだと認識しています。ひとたび起これば、受けた本人の苦痛・長きにわたる影響はもちろん、職場全体への影響にもつながります。これまでは起こっていないと認識しておりますが、引き続き定期的に行われるハラスメント防止期間での研修受講の呼びかけや、管理職等会議での注意喚起に取り組んでまいります。

項目6の各種休暇については、計画的に取得していただくよう管理職等会議でお話ししているところです。担当業務の関係で時期的に控えることは有るかもしれませんが、決して取得しづらい職場環境にあるとは思っていません。休暇申請を出しにくいような雰囲気があればお話ししたいと思っております。

項目7のワークライフバランスの関係ですが、育児・介護等のための各種休暇制度が出来ますので、各職員の事情に応じて取得できるよう、まずは必要が生じた際に相談しやすい職場環境をつくるのが大事であり引き続き努めてまいります。

項目8の障害者雇用の関係については、現在非常勤の期間業務職員として2名の方を雇用しておりますが、適宜お話を聞きながら、働きやすい職場環境になるよう努めていきたいと思っております。

項目9のコミュニケーション、民主的な職場づくりについては、業務をスムーズに遂行すること、明るく働きやすい職場としていく上で、コミュニケーションは大事なことでないと認識しております。各担当・チームにおいて、定期的な業務の打合せ等が行われ、その中でも管理職員の方にはコミュニケーションを取りながら進めていただいていると認識していますが、引き続きコミュニケーションの重要性をお話しし対応してまいります。

Ⅱ 福利厚生の関係についてです。メンタルヘルス対策の充実・強化ということですが、県拠点として出来ることは、まさに相談しやすい職場環境の確立が重要だと思いますので、前段の労働条件の改善でも触れた職場環境づくりに努めてまいります。メンタルヘルスは時に様々な要因で起こり得ますが、兆候を早期に察知することが非常に重要だと思っております。管理職員の日頃から目配りとともに、引き続きコミュニケーションに努めてまいります。

Ⅲ 人事評価制度に関する部分については、評価結果が処遇に活用されることは認識しております。人事評価制度は単なる評価だけではなく業務を行う上で職員の参考となるよう適切に指導・助言を行うものであることを念頭に対応するよう各管理職員に対し指導してまいります。

(委員長)

丁寧にご回答いただきありがとうございます。私から重ねて超過勤務についてです。行政サービスの中では職場内だけではなく対外的な関係でどうしても超過勤務をせざるを得ない状況があるかと思いますが、外部対応等に気を配っていただきながらピークをなだらかにする対策を行っていただければと思います。

人事評価制度ですが、今後仕事の中身が濃くなり、色々な研修を企画し参加する機会を作っていただいておりますが、今後やりたい業務やどういうところを伸ばしていけば良いか等を含めて面談時に職員に対し説明いただければと思います。全国的な話ですがアンケートを取ると面談時間が短いと回答が多くある状況です。今後のライフサイクルや仕事について助言等を行うことによりモチベーションが上がるため、人事評価の中で触れていただければと思っております。

重ねての説明となりますが、これらの要求項目の実現に向けて、ご尽力いただくようよろしくお願いいたします。

本日はお時間をいただきありがとうございました。これで本日の交渉とさせていただきます。

(以上)

2024年12月20日

東北農政局山形県拠点
地方参事官 松原 秀雄 殿

全農林労働組合山形
委員長 本石 俊明



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. 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、11時間の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、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、東北農政局山形県拠点として、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. 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