

東海農政局交渉（全農林労働組合愛知分会）
議 事 要 旨

1. 日 時：令和8年3月24日（火） 18：05～18：26

2. 場 所：東海農政局第1会議室

3. 出席者：

東海農政局	平田 法幸	総務課長
同	藤岡 宏章	総務課課長補佐（人事）
同	外濱 誠一	総務課管理官
同	渡邊 真弓	総務課サービス・管理係長
全農林労働組合愛知分会	滝澤 直治	委員長
同	井上 一敏	副委員長
同	三輪 孝	書記長
同	吉田 康浩	書記次長
同	小野田進治	書記次長

4. 議 題：2025 秋季要求書回答

（全農林労働組合愛知分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（外濱総務課管理官）

ただいまから、全農林労働組合愛知分会からの要求に基づく交渉を開始する。

（藤岡総務課課長補佐（人事））

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する。

全農林労働組合愛知分会から提出された要求事項のうち「新たな労使関係の構築に関する基本方針について」第3の1の（3）に定められた要件を満たし、交渉対象とする事項は、

- ・「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の「2、5、6、7」、
- ・「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」
- ・「Ⅲ 人事評価制度について」

とし、これらに一部含まれている管理運営事項等を除いた事項とする。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いるため、これを前提として交渉を行う。

（滝澤愛知分会委員長）

本日は、平田総務課長をはじめとする当局の皆様には、年度末の大変ご多忙中のところ、回答交渉の場を設けていただき感謝申し上げます。

私たちは地方に働く職員の労働・生活条件の確保を最優先に諸課題の解決に

向けた取組を行っている。とりわけ、人事評価制度導入以降、昇任・昇格、賃金等の労働条件は人事評価結果に基づくことから、人事評価は私たちの働き方に大きな影響を及ぼす。管理者である評価者の皆さんとの面談はとても大切なプロセスであるとともに、業務に関する指導・助言など、日頃からのコミュニケーションの重要性は当局においてもその認識に齟齬はないと確信している。

しかしながら、地方を取り巻く環境は、長引く合理化によって中堅的な係長級職員の不足、農村振興部、事業所など改善の兆しが無い長時間労働の実態及び消費・安全部を筆頭として高齢再任用職員が多数配置されている部署の若手職員不在による組織の業務承継への不安など、課題は尽きず、管理者も日常業務に忙殺されるなかで職員とのコミュニケーション、目配り・気配り・心配りが不足している場面を見かけける。

こうした状況において、今回要求した事項は組合員にとって切実な要求であり、平田総務課長においては真摯に受け止め、先の予備交渉で交渉対象事項とならなかった管理運営事項や権限外事項についても、東海農政局として対応するもの、上局及び人事院に繋いで解決頂くものなど、局長を含めて農政局全体で課題の改善と風通しのよい職場環境の構築にご尽力頂きますよう冒頭お願いする。

(平田総務課長)

まず、最初に、農林水産行政を取り巻く環境が大変厳しい中、職員の皆様におかれましては、地方における農林水産行政を着実に推進するため、日頃から業務の遂行に精励されていることに、この場をお借りして感謝申し上げます。

それでは、要求事項のうち交渉対象となった事項について回答する。

始めに、Iの2の超過勤務関係について回答する。

職員が健康を維持し、仕事と家庭の両立を図り豊かな生活を実現するうえで、超過勤務の縮減は重要な課題と認識している。

超過勤務命令については、事前命令を徹底し、勤務時間外の業務指示は原則行わないように努めている。

また、勤務間インターバルの確保については、令和6年3月29日付けで本省の庶務課長会議申合せ「新たな超過勤務縮減対策について」が改正され、職員の11時間の勤務間インターバルの確保を努力義務として規定されたところであり、超過勤務の縮減や弾力的な勤務時間の割振り等を通じて職員の勤務間インターバルを確保できるよう努めるとともに、業務を実施するにあたっては、日頃からのコミュニケーションにより職員と管理職が意思疎通を図るよう指導してまいりたい。

なお、超過勤務縮減対策として、業務の効率化や見直しを進めるとともに、必要な超過勤務については、管理職がその必要性を事前に見極めた上で適切に命令を行うよう指導するとともに、毎月の局議において各部長等から超過勤務の状況を報告させているところである。

次に、Iの5のハラスメント関係についてであるが、ハラスメントは、職員の権利や人権を侵害し、心身の健康等に深刻な影響を与えるものであり、当事者間の人間関係の悪化、ひいては職場の士気や能率の低下につながるなど影響が大きいものと認識している。

このため、局議などの場において、秘書課長通知に基づきハラスメントの防止及び排除に努めるよう指導するとともに、「職員の苦情相談窓口及び相談員の設置について」（秘書課長通知）に基づき、各部署などに相談窓口を設置し、このことを局内掲示板で周知しているところである。

また、例年12月上旬に「国家公務員ハラスメント防止週間」として、全職員を対象としたハラスメントのチェックシートの実施やハラスメント防止の職場研修を行い、職員の意識高揚に努め、ハラスメントの防止を図っているところであり、引き続き、ハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいりたい。

なお、カスタマー・ハラスメント対策については、昨年9月に農林水産省として「業務の範囲や程度を明らかに超える苦情相談への対応」を定め、省ホームページや職員掲示板で周知されたところである。

次に、Iの6のワークライフバランス、年次休暇等の取得関係についてであるが、仕事と家庭生活の両立を図ることは、その職員が安心して働き、その能力が十分に発揮され、意欲的に職務に取り組むことにつながり、ひいては公務能率の向上につながるものと考えている。

妊娠・出産・育児に関わる休暇については、育児等と仕事の両立を尊重する風土の醸成により、職員が能力を十分に発揮し、効率的な公務運営を実現できるよう、人事院通知「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」に基づき、メールやポータルサイトを活用した情報発信、相談体制の整備等に取り組んでいるところである。

また、年次休暇等を取得することは、心身をリフレッシュし、仕事への活力増進のためにも非常に重要であると考えており、各課等において取得促進に向け年間を通じて年次休暇の計画表を作成するとともに、計画的な年次休暇の使用を職員に呼びかけること、ゴールデンウィーク、夏季休暇や年末年始の休暇の際に年次休暇と組み合わせることで長期連続休暇となるよう努めること、課長等が9月末時点で年次休暇の使用日数が5日未満の職員を調査・把握し、業務に支障のない範囲で計画的に使用できる環境整備を促しているところであり、引き続き職員が諸休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。

次に、Iの7についてであるが、業務を実施するにあたっては、日頃からの職員と管理職とのコミュニケーションを図りながら、明るく風通しの良い職場にすることが重要であると認識しており、局議などの場において管理職へ指導

しているところである。

また、人事評価においては、期首面談では評価者と被評価者の間で認識を共有して目標を確定させるとともに、期末面談は被評価者の更なる成長のための指導・助言を行っていくうえで重要な機会であると認識しており、理由を含めて丁寧に説明するなど、評価者に指導しているところである。

明るく風通しの良い職場となるよう、引き続き局議の場などで管理職が率先して職員とコミュニケーションを図るよう指導してまいりたい。

次に、Ⅱの福利厚生施策の充実関係についてである。

東海農政局においては、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針について」等に基づき、メンタルヘルスに必要な知識、情報等を提供するため、例年12月の一般職員及び管理監督者を対象とした講演会等を実施している。

また、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制を整備し、職場や専門家が連携して対応しているところである。

更に、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、ストレスチェックを実施し、職員自身が自らのストレスの状況について自覚するとともに、本人からの申出による面接指導を実施する体制を整え、心の不健康な状態を未然に防止するよう努めているところである。

日常的にコミュニケーションを図ることは、職場内の意識の共有や業務改善等につながるほか、セクハラ・パワハラ等の防止、メンタル対策など、業務を円滑に推進する上で重要と認識している。

引き続き、局議の場などで管理職員が率先して職員とのコミュニケーションを図り、明るく風通しの良い職場環境づくりに努めるよう指導してまいりたい。

最後に、Ⅲ 人事評価制度関係についてである。

期首面談では評価者と被評価者の間で認識を共有して目標を確定させるとともに、人事評価結果については、開示範囲を「全体標語」に限定していますが、期末面談は被評価者の更なる成長のため指導・助言を行っていく上で重要な機会であると認識しており、理由を含めて丁寧に説明するなど、引き続き局議の場などで管理職に指導してまいりたい。

また、人事評価の面談時に限らず、日頃からの職員と管理職とのコミュニケーションを図り、明るく風通しの良い職場にすることも重要であると認識しており、引き続き局議などの場で管理職へ指導してまいりたい。

(滝澤愛知分会委員長)

要求内容の基本は職場環境を良くすることである。職員の労働条件を確保するために何を行うか。客観性と納得性のある人事評価による任用と給与への反映がされているか。個別課題はある。

今月、東海農政局長名で公表された職員満足度調査結果等を踏まえた業務運営改善方針について、東海農政局として管理職員の業務マネジメント不足、組織内のコミュニケーション不足などが明らかとして、業務改善方針で示されている項目すべてが私どもの要求している事項である。一方通行、上意下達によって改善はできない。労使が協力する事項もあると思っている。よりよい職場に向けてともに進むことを希望する。

(平田総務課長)

ただいま、貴重なご意見・ご要望をいただいた。

職員満足度調査の結果は、各組織における働き方や、制度への活用を促すとともに、次年度のまふ改革行動計画の検討に活用されている。

令和7年度の調査においては、自由回答欄に「回答結果がどのように反映されるのかが不明」とのご意見を多数いただいたところであり、各組織における改善が職員に届く具体的なものになっていないと考えられることから、各組織において業務運営改善方針が作成され、令和8年3月に職員掲示板に掲載されたところである。

先ほども申し上げたが、日頃からの職員と管理職とのコミュニケーションを図り、明るく風通しの良い職場にすることも重要であると認識している。引き続き局議などの場で、管理職員が率先して職員とコミュニケーションを図り、明るく風通しの良い職場環境づくりに努めるよう指導してまいりたい。

(滝澤愛知分会委員長)

本日は、要求に対する丁寧な回答に感謝申し上げます。

愛知分会として、健全かつ良好な労使関係が重要と考えている。組合員からの率直な声をこれからも届けさせてもらうので、当局においても職場環境の改善に向け、引き続きよろしく願います。

(平田総務課長)

本日、要求のありました超過勤務の縮減やハラスメントの防止を始め、多くの課題については職員皆様の切実な声と受け止めている。

回答でも申し上げたが、各職場において、日頃から管理職が率先してコミュニ

ケーションを取ることにより、職員が今まで以上に安心して働きやすい、明るく風通しの良い職場となるよう、当局として引き続き努めてまいりたい。

(外濱総務課管理官)

以上をもって、全農林愛知分会からの要求に基づく交渉を終了する。

— 以 上 —

25全農林愛知分会要求第2号
2026年3月24日

東海農政局長
秋葉一彦 殿

全農林労働組合愛知分会
委員長 滝澤直治



要 求 書

農林水産省においては、新たな「食料・農業・農村基本計画」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. 東海農政局として、連年に亘る定員削減と新規採用者の抑制により中堅職員とりわけ係長ポストの欠員が多く、業務遂行において課長補佐・専門官や係員に実務的、精神的な負担がかかっている。特に、農村振興部、消費・安全部、生産部における各課題について、認識を共有する上で職場における組合員の労働条件の改善に務めること。
2. 東海農政局農村振興部においては、係長ポストが欠員することで課長補佐・専門官等と若手との年齢差から、若手から業務上の相談がしにくい環境が生まれているほか、本来係長が行う業務を課長補佐・専門官が行うことから、同ポストが本来行う業務に付加されており、超過勤務が恒常的に発生している。
管理者が事前命令を行う際には、11時間の勤務間インターバルの確保や職員の健康状態等に十分配慮すること。
また、管理者は当該職員との丁寧なコミュニケーションにより精神的な負担軽減に努め、改善が必要な課題については真摯に取り組むこと。

3. 東海農政局生産部、消費・安全部においては、旧食糧職域の高齢職員が多いほか再任用職員が半数近く配置されている。若手職員の配置が少なく、組織の継続性が危惧されることから係長級職員を配置すること。
4. 経営所得安定対策業務について、各県拠点に配置されている業務と職員を東海農政局に集約することが決定しているが、集約することで配置人数を削減するのではなく、職場意見を尊重し、集約の課題改善を重視することで、一定期間における配置人員の縮小を見送り、業務の定着を優先すること。
5. 東海農政局の管理者等は、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ため、職員とのコミュニケーションや接し方及び言動等について日々高い意識を持ち実行すること。かつ、防止策の徹底及び相談員制度の機能化等を実効あるものとするため、職場全体でのコンセンサスを図ること。
6. 東海農政局として、ワークライフバランスの確保や育児・介護に最大限の配慮を行うこと。また、年次休暇をはじめとする各種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。
7. 東海農政局の管理職等として、職員の生活条件に関わる人事異動・人事評価への対応等は迅速で丁寧な対応が求められる重要な事項である。そのうえで、管理職（評価者）は、職員の人事異動等の意向把握に配慮し、日頃から職員との間における相互理解に基づく良好なコミュニケーションに努めること。
8. 東海農政局消費・安全部消費生活課において、出産のために休職された非常勤職員の補充がないため、業務を職員が行うなど業務運営に支障がでていることから早急に補充すること。
9. 時間外利用の官用車の同乗者については超過勤務と見なされず業務命令を受けられていないが、同乗中も業務拘束を受けていること、安全運転のための補助等を担っていることから、運転者と同様に超過勤務とすること。

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、東海農政局におけるメンタルヘルス対策の確実な実行により、何でも相談できる職場環境づくりを現場管理職等が率先して行い、明るく民主的な職場環境を作ること。

III 人事評価制度について

期首・期末面談にあたって、評価者は、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で指導・助言に務めること。

以 上