

九州農政局本局交渉
(全農林労働組合熊本分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和6年6月13日（木） 17：45～18：05

2. 開催場所：九州農政局 農政第7会議室

3. 出席者：

九州農政局	中村 和臣	総務部長
同	岡本 公夫	総務課長
同	小川内雄一	総務課管理官
同	根井 孝師	総務課サービス・管理係長

全農林労働組合熊本分会	南 正光	委員長
同	田之上義輝	副委員長
同	林田 明紘	書記長
同	金子めぐみ	財政部長
同	安丸 和憲	総務部長
同	上ノ堀洋一	調査交渉部長
同	諸熊 和則	組織教宣部長

4. 議 題：労働諸条件の改善について 外
(全農林労働組合熊本分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

【岡本総務課長】

ただいまから、全農林労働組合熊本分会からの要求第4号に基づく交渉を開始します。

本日の交渉に先立ちまして、国家公務員法第108条の5の規定に基づく予備交渉において取り決めた事項を報告します。

全農林労働組合熊本分会から提出された要求事項が「新たな労使関係の構築に関する基本方針」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うち

1. 「事前の超過勤務命令の徹底、超過勤務を縮減すること」について
2. 「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」について
3. の事項について
4. の事項について
5. 「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」について
6. 及び7. の事項について
8. 「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、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」について
9. の事項について

II 「福利厚生施策の充実について」、

III 「新たな人事評価制度について」になります。

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交渉事項とはせず、要望事項として整理しているので、これを前提として交渉を行います。

【南委員長】

本日は、時間外の貴重な時間に、23 全農林熊本分会要求第 4 号に対する回答交渉の場を設けていただきありがとうございます。

私たち組合員は、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のニーズに応えるために懸命に業務遂行に邁進しております。

とりわけ九州においては、各種農林水産施策の遂行をはじめ、激甚化、頻発化する大雨、台風による自然災害への対応や、連年多発する鳥インフルエンザへの対応など、休日、昼夜を問わず迅速かつ適正に職務の遂行に努めてきたところです。

このような中、私たちの職場は、連年に亘る定員削減により慢性的な超過勤務等、労働環境も非常に厳しくなっています。

今回の要求事項につきましては、いずれも組合員の切実かつ喫緊の課題でありますので、真摯な回答をいただきますようお願いいたします。

それでは、書記長から要求項目の趣旨等について説明いたしますので、よろしくお願いたします。

【林田書記長】

この度の要求の趣旨につきましては、既にお渡ししています要求書に記載のとおりでありますので、省略させていただきますが、回答をいただくに当たりまして、1つ要望を申し上げます。

今回の要求事項にも、「I」の「労働条件の改善について」として、超過勤務の縮減に関して3項目あげておりますが、この超過勤務が生じる最大の要因は、これまでの定員削減などにより、業務量に見合った人員配置となっていないこと、定員と業務のミスマッチが拡大していることであります。

現在も、この慢性的な超過勤務が生じる状況は解消されておらず、このような状況が続けば、職員の勤労意欲や士気の減退に繋がり、良い仕事もできません。

つきましては、職員が勤労意欲を持って、かつ健康的に、生き生きとして業務遂行し、そして、充実した生活をおくることができるためにも、慢性的な超過勤務の解消に向けた、抜本的な対策を是非講じていただきますよう、お願いいたします。

【中村総務部長】

それでは、要求書につきまして、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」の趣旨を遵守しつつ、回答させていただきます。また、今回の要求書のうち、交渉事項以外の事項については、御要望として承り、当方の人事管理運営の参考とさせていただきます。

最初に、Iの1、Iの2及びIの3の「超過勤務の縮減」についてですが、超過勤務の縮減については、職員の心身の健康保持、士気の向上、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）、コスト意識をもった効率的な業務運営の観点から重要であると考えています。

九州農政局では、従前から超過勤務縮減対策推進委員会を設置し、取り組んでいますが、平成31年4月からの超過勤務上限制導入後、適切な運用を図るとともに実効のある対策を講ずるため、令和3年3月24日に「新たな超過勤務縮減対策について」を定め、より実効性のあるものとするため、新たに目標時間（課別に令和2年度の目標時間と実績時間のいずれか低い値で設定）を設定するといった取組などを取り入れました。

また、従来から取り組んでいる、事前命令の徹底、毎週水曜日及び金曜日の定時退庁日、毎月第2水曜日は完全定時退庁日として各管理職員や総務課による定時退庁の呼び掛けを行っています。

さらに、局議等において、毎月の課ごとの超過勤務の状況等を確認し、取組の徹底を図っているところです。

引き続き、超過勤務上限制の上限まで超過勤務を命ずることができるといった誤った認識を持つことなく、超過勤務縮減の徹底を図るよう、各管理者に対する指導を徹底してまいります。

次に、Iの4の「勤務間インターバルの確保を図ること」についてですが、本年4月から各省各庁の長に職員の勤務間インターバル確保に係る努力義務を課す人事院規則の改正がなされたことにより、本省において各種取組の検討が行われ、各勤務管理者向けに秘書課長名による事務連絡が示されたところである。九州農政局におい

ても超過勤務縮減対策の一環として勤務間インターバルが確保されるよう、勤務時間管理者及び職員に対する周知徹底を図ってまいります。

次に、Iの5.の「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」についてですが、

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は、職場の秩序の混乱、業務運営への障害、職員の勤労意欲の減退を引き起こし、さらには精神的な障害に陥る職員を発生させる要因にもなり得るもので、その防止対策の充実・強化は重要であると考えております。

九州農政局では、従来からハラスメント防止に取り組んでいますが、令和2年6月の人事院規則10-16「パワーハラスメントの防止等」の制定を受けて発出された秘書課長通知について、改めて職員への周知徹底を図るとともに、相談体制についても、ハラスメントを含めて一元的に相談できる体制を整備し、九州農政局掲示板により周知しているところです。

また、例年12月での「ハラスメント防止週間」において、全職員を対象とした職場研修、ポスターやビラによる職員へ周知やチェックシートによる自己点検、管理職員に対する研修などの取組を通じてハラスメント防止の徹底を図っているところです。引き続き、ハラスメント防止の徹底を図ってまいります。

次に、Iの6.「年次休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること」についてですが、休暇の取得は、職員の健康保持やワークライフバランスなどの観点から重要であると考えております。

月1日年休、年5日以上年休取得促進のほか、5月9日の大型連休、夏季休暇、年末年始休暇などと連続しての長期休暇などの休暇取得促進に取り組んでいるところです。そのためには、計画的な業務運営と諸休暇を含めた休暇の取得しやすい職場環境づくりが大切であり、しっかりと対応してまいります。

Iの7.「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」についてですが、ワークライフバランスについては、仕事と家庭の両立を図ることができるよう支援することが重要であると考えております。

平成30年度に策定された「子育てとキャリアの両立支援プロジェクト」や、育児、介護の状況を伝えておきたいという希望者からの「両立支援シート」の提出依頼などに取り組んできました。

また、不妊治療の関係では、令和3年度から当該プロジェクトに不妊治療を受けやすい職場環境づくりが追加されるとともに、令和4年1月からは「出生サポート休暇」が新設されたところであり、同休暇の概要、プライバシーへの配慮及びハラスメントの防止について、職員周知を図っているところである。引き続き、育児、介護、不妊治療などとの両立が図られるよう、管理職による適切なマネジメントによる業務分担の見直し等の取得しやすい職場環境づくりに努めてまいります。

次に、Ⅰの８、「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」についてですが、九州農政局では、本局、県拠点、事業所において、令和６年４月１日時点で１９名の障がい者の方を雇用し、それぞれの部署においてご活躍頂いているところです。引き続き、障がい者の要望や実態の把握に努めて、きめ細かい対策を講ずるなど、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境づくりに努めてまいります。

次に、Ⅰの９、「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職場を確立すること」についてですが、働きやすい職場環境づくりは、円滑な業務運営、職員のモチベーションの維持・向上、ワークライフバランスなどの観点から重要であると考えております。そのためには、管理職と職員を含め、職場全体の良質なコミュニケーションを通じた信頼関係の構築が大切であると考えております。

引き続き、適切な管理職によるマネジメントを通じて働きやすい職場づくりに努めてまいります。

次に、Ⅱの「福利厚生施策の充実」についてですが、職員のメンタルヘルス対策は、心の健康保持、健全な人材育成、円滑な業務運営などの観点から重要であると考えております。

九州農政局では、従来から心の健康保持と病気の早期発見・早期対応のため、職場及び外部の専門機関による相談できる体制の整備、メンタルヘルス講演会の開催、全職員を対象としたストレスチェックなどを実施しております。

また、休職中の職員に対しては、適時的確に連絡を取り合いながら、回復状況や意向等を把握し、職場復帰に当たっては主治医や健康管理医のアドバイスを受けつつ、「試し出勤」等を通じてスムーズに職場復帰できるよう取り組むとともに、復帰後においても、適切な管理職のマネジメントによる職場内のサポートや健康管理医との面談などフォローアップにも努めています。

引き続き、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に努めてまいります。

最後に、Ⅲの「人事評価制度」についてですが、人事評価に伴う期首・期末面談に当たっては、具体的な改善点や期待する行動等についての指導・助言を話しやすい環境の中で丁寧に行うよう、評価者に対して指導しているところです。

なお、評価者訓練については、従来より各種評価者研修を実施していますが、最近では令和３年１０月からの人事評価の見直しを踏まえた研修も行っております。

また、評価者と被評価者の日常的なコミュニケーションは、円滑な業務運営や信頼関係の構築などの観点からも重要であり、こうした良質なコミュニケーションの維持・確保により、被評価者の理解の得られる人事評価となるよう努めてまいります。

私からの回答は以上です。

【南委員長】

本日は、貴重なお時間をいただき、私たちの要求に対し、真摯な回答をいただきありがとうございました。

私たちは、安心して働きつづけられる職場の確立を目指して。日々取り組んでいるところであり、総務部長におかれましても、引き続き、職場環境の整備に御尽力いただきますようお願いいたします。

最後に、当分会に対して常に情報共有を図っていただくとともに、現場管理者に対しては、しっかりとしたマネジメントにより、適正な組織運営を行っていただくよう御指導を今後ともよろしくお願いいたします。

【中村総務部長】

本日は、超過勤務の縮減やハラスメントの防止など、貴重な御意見・御要望をいただきました。

御承知のとおり、先般、基本法が成立したところですが、みどり戦略の推進や新たな施策の展開に対応していくためには、常日頃から職場のコミュニケーションや業務のマネジメントが重要であると考えております。

本日の交渉を踏まえ、職員がより一層安心して、働きやすく明るく風通しの良い職場となるよう引き続き努力してまいります。

【岡本総務課長】

これをもちまして交渉を終了します。

以 上

2024年5月30日

九州農政局長

北林 英一郎 殿

全農林労働組合熊本分会

委員長 南 正光



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

1 労働諸条件の改善について

1. 九州農政局長として、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. 九州農政局長として、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. 九州農政局長として、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. 九州農政局長として、勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 九州農政局長として、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. 九州農政局長として、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. 九州農政局長として、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、九州農政局長として、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. 九州農政局長として、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、九州農政局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