

九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所交渉
(全農林労働組合福岡分会)
議 事 要 旨

- 1 日 時：令和7年1月14日（火）17:30～18:00（30分）
- 2 会 場：九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所 会議室
- 3 出席者：
九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所
渡邊 雅彦 所 長
竹本 征爾 庶務課長

全農林労働組合福岡分会
江口 彰 委員長
児玉 圭 副委員長
- 4 議 題：労働諸条件の改善について他
(全農林労働組合福岡分会提出 別添「要求書」)
- 5 議事概要：
(竹本庶務課長)
ただいまから、全農林労働組合福岡分会からの要求に基づく交渉を始めます。
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の段階で取り決めた事項を報告します。
要求事項のうち、交渉の対象となる事項については、
「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の1の内、事前の超過勤務命令の徹底、超過勤務を縮減すること。
2の内、より実効性のある超過勤務縮減策を実施すること。
3の事項及び4の事項について。
5の内、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こと及び実効ある防止策の徹底。
6及び7の事項について。
8の内、障がい者雇用について、九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所として、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、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の事項について。
並びに「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」及び「Ⅲ 人事評価制度について」の事項について。
になります。
それ以外の事項については、管理運営事項等に該当することから、要望事項として承ると整理しておりますので、これを前提として交渉を行います。

それでは、分会の方より要求書の説明をお願いします。

(江口委員長)

お疲れ様です。お忙しい中、勤務時間終了後のお疲れのところこう
いった場を設けていただき感謝申し上げます。要求書の各項目につい
ては、児玉副委員長より説明していただきます。

(児玉副委員長)

私からは要求書の中身について補足説明などさせていただき、その
後に所長の方から説明をいただきたいと思います。

それでは、要求書の説明をさせていただきます。

1 点目、2 点目並びに3 点目の超過勤務縮減についてであります。

超過勤務縮減につきましては、ご存じのとおり、2019 年4 月より民
間企業においては、罰則付きの上限規制の導入などの働き方改革関連
法が順次施行されるなか、公務においても人事院規則等が改正・施行
され、原則として1 箇月について45 時間かつ1 年について360 時間
の範囲内とする超過勤務の上限が措置されたところですが、なかには、
上限時間までは無条件で超過勤務が命令できるというような、誤った
認識をもつ管理者もいるのではないかと懸念の声も組合員からは
多く寄せられています。

そもそも、超過勤務が発生する根本的な要因は業務量と配置人員の
ミスマッチであると考えます。

特定の職員に業務が集中することがないよう、業務の見直し及び業
務の平準化など更なる超過勤務縮減対策とすることが求められます。

改めて本改正の趣旨を正しく理解いただくとともに、現場管理職そ
れぞれに対し、日常的な業務運営に対するマネジメントの強化につ
いても、併せて強く求めます。

さらに、2020 年からの向こう5 年間の定員削減計画に基づき、定員
管理は益々厳しい状況となっておりますが、職場の健康管理や良好な
職場環境は、何より超過勤務の縮減が必要と考えますので、職員が退
庁しやすい環境づくりのため、当局におかれましては、年間を通した
超過勤務の縮減となるよう、具体的な超過勤務の縮減に向けた対策を
取り組んでいただきますようお願いします。

4 点目の勤務間インターバルの確保に関しては、2018 年6 月に成立
した「働き方改革関連法」に基づく「労働時間等設定改善法」改正に
伴い、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確
保することが事業主の努力義務として規定されました。

テレワークをはじめ、働き方の見直しのための他の取組みとあわせ
て実施することで一層効果が上がると考えられ、健康やワークライフ
バランスの確保策との観点からも極めて重要と考えておりますので、
引き続きご尽力いただきますよう、よろしくお願いします。

5点目としてセクシャルハラスメント、パワーハラスメントにつきまして、日常的に起こりうる問題であります。発生した場合の対策はもちろんのこと、まずは発生しないことが最も重要であり、引き続き、明るい働きやすい職場の構築に向けまして防止策の徹底をお願いします。

6点目として年次休暇や夏季休暇の取得についてです。

定員削減による職員数の減少や業務過重により取得しづらい状況になっています。また、年次休暇は職員の健康管理やリフレッシュ的な側面もあることから、職員が年次休暇を取得しやすいよう、職場環境や雰囲気づくりをお願いします。

7点目、関連しまして9点目ではありますが、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とともに、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶し、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よう要求します。

8点目として、障がい者雇用についてであります。

障がい者雇用にあたっては、バリアフリー化などハード面での整備はもとより、職場でのフォロー体制をはじめ、職員の理解促進などソフト面の取組も同時にすすめていくことなど、雇用された方々が安心して働き続けられる職場環境の整備が重要であることから、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、障がい者をはじめ、全ての職員が働きやすい職場環境の構築を強く求めます。

次に、福利厚生施策の充実についてです。職員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、職員のニーズを踏まえて充実させるとともに、「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、当事務所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よう要求します。

最後に、新たな人事評価制度については、日常においても職員とのコミュニケーションを図り、評価結果がより良いものとなるよう、丁寧なアドバイスをお願いします。

以上です。

(渡邊所長)

まず、福岡分会の皆さんには、日頃の業務運営に関しまして適時適切にご対応いただき感謝申し上げます。

提出されました要求書について、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」の趣旨を遵守しながら交渉を行いたいと考えております。

今回の要求事項のうち、交渉対象事項以外の事項については、ご要望として承り、当方の人事管理運営の参考とさせていただきます。それでは、交渉対象事項について回答させていただきます。

I 労働諸条件の改善については、1 と 2 と 3 について、まとめて回答します。

超過勤務の縮減については、従来から重要な課題と認識しており、職員の健康管理、また、コスト意識を持って効率的な業務運営を進めていく上で極めて重要な事項であると考えています。事前の超過勤務命令については、人材システムにおける「超過勤務申請」メニューを活用して事前登録を行うことで命令の徹底を図っているところです。

一方、超過勤務を縮減するためには、計画的に業務を進め、業務体制の見直し等を徹底して進めることが重要と認識しており、業務の改善・効率化に向けた取組として、業務スケジュールの管理、業務分担の整理等を行って業務の平準化を図るとともに、管理職会議においても不要不急の超過勤務は行わない、やむを得ず超過勤務を命令する場合も必要最小限の人員に止めるよう超過勤務縮減に積極的に取り組むよう指示してきたところです。

また、本年度は、前年度実績時間を超えないことを目標とし、水曜日・金曜日の定時退庁日には、管理職による定時退庁の呼びかけを行っております。

当事務所の現状としては、事務所全体の平均時間が、昨年度を下回るペースで推移しており、昨年度の 11 月末までの平均時間が 21 時間 45 分に比べて、本年度の 11 月末までの平均時間は 16 時間 00 分であり、さまざまな取組みによって超勤縮減が図られているところですが、一層の超勤縮減に向けて引き続き取り組みを徹底してまいります。

なお、超過勤務の上限に関する措置によって、超過勤務の上限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、各管理職に指導を徹底してまいります。

4 の 11 時間の勤務間インターバルの確保を図ることについては、本年 4 月から各省各庁の長に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、令和 6 年 3 月 29 日付で庶務課長会議申合せ「新たな超過勤務縮減対策について」を改正し、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したところであり、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てまいります。

5 の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については、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては精神的な障害を発生させる要因となることから、これらの防止対策の充実・強化

は重要な課題であると考えております。また、12月4日から10日までの国家公務員ハラスメント防止週間の際には、全職員に対しハラスメントチェックシートへの回答の実施や所内研修、個別相談員の周知による意識啓発を行い、防止に向けて積極的に取り組んでいるところです。

特にパワーハラスメントについては、職場内秩序を乱し、正常な業務運営の障害となり得るとともに、上司から部下への言動によっては職員の勤労意欲を減退させ、ひいては、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・強化に努めているところです。

今後とも、引き続きセクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどの防止に積極的に取り組んでまいります。

6の年次休暇の取得促進は、職員の健康管理、リフレッシュ面などに有効なものであると考えており、年次休暇が計画的に取得しやすい環境づくりとしてゴールデンウィーク、夏季休暇及び年末年始については、年次休暇を利用して連続休暇となるように休暇予定表を作成して取得促進に努めています。

併せて、事務所の業務目標として月1年休を掲げるとともに、引き続き年次休暇の取得しやすい環境づくりに努めています。

また、諸休暇につきましても、取得を希望する職員の担当業務が取得期間中に支障なく遂行されるように調整を行うなど、取得しやすい職場環境となるように努めてまいります。

7の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と認識しています。「子育てとキャリアの両立支援プロジェクト」の取り組みとともに、本取り組みにあわせて見直された「両立支援シート〈子育て〉〈介護〉〈不妊治療〉」についても、これまでと同様に両立支援制度の利用において、育児、介護等の状況を伝えておきたいという希望者から提出していただくよう周知しているところです。

そして育児、介護等の必要がある職員が安心して職務に取り組め、取得を希望する職員の担当業務が取得期間中に支障なく遂行されるよう、所内で業務情報を共有するなどの調整を行い、取得しやすい職場環境となるよう努めてまいります。

8の障がい者雇用については、障がい者基本法、障がい者基本計画(第4次)及び障がい者の雇用の促進等に関する法律において「共生」や「社会連帯」の理念が掲げられ、これを基盤とし、障がい者雇用の推進に向けた取組が進められています。

当事務所では、令和元年12月より障がい者1名を雇用していますが、意欲的に業務に取り組んでいただいております、引き続き障がい者の方

とコミュニケーションを密にし、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境となるよう努めてまいります。

Ⅸの管理職と職員とのコミュニケーションについては、何でも相談できる職場環境づくりが非常に重要なことと考えており、管理職に対して、日頃から職員との話し合いの場を設けるなど、風通しの良い、コミュニケーションが十分とれる雰囲気を作るよう指導してきているところであり、今後ともしっかりと指導してまいります。

Ⅹのメンタルヘルス対策については、大変重要な課題と考えており、当事務所でも従来から取り組みを行ってきたところです。

「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」及び運用方針に基づき、引き続き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周知してきたところであり、仮にメンタル面で休職される方については、円滑に職場復帰ができるように「リハビリ出勤」や「試し出勤」等を実施し、管理監督者、人事担当者及び厚生担当者が連携して対応することとしております。

また、10月には「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に基づき、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的に、ストレスチェックが実施されているところです。

今後とも、心の健康保持と病気の早期発見・早期治療、円滑な職場復帰と再発防止を図るため職場の上司及び関係する部署との連携を図りながら、メンタルヘルス対策に努めてまいりたいと考えています。

また、何でも相談できる職場環境づくりについては、管理職に対して、日頃から職員との話し合いの場を設ける等、風通しの良い、コミュニケーションが十分とれる雰囲気づくりに努めるよう、今後とも指導してまいります。

最後に、Ⅺの人事評価制度については、人事評価に伴う期首・期末面談に当たって可能な限りきめ細かな指導を行うとともに、具体的な改善点や期待する行動等について助言を行うこととしており、今後とも話しやすい雰囲気のもとで適切な面談となるように努めてまいります。

また、日常的な指導・助言やコミュニケーションは、人事評価制度にかかわらず、組織内の意識の共有や業務改善につながるほか、職場の実情を把握する上で最も基礎的な手段と認識しております。人事評価の期首・期末面談においては、被評価者とのコミュニケーションを十分に図り、良好な信頼関係のもと、適正な人事評価となるよう引き続き努めてまいります。

以上が要求に対する回答です。

（江口委員長）

本要求書については、北部九州土地改良調査管理事務所組合員の職場実態調査に基づく切実な要求事項であります。只今の所長からのご回答のとおり、要求事項の解決に向けて、引き続きのご尽力をお願いいたします。

（渡邊所長）

わかりました。

（竹本庶務課長）

それでは、これをもちまして交渉を終了します。

－ 以 上 －

24 全農林福岡分会要求 8 号
2024 年 12 月 9 日

九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所
所長 渡邊 雅彦 殿

全農林労働組合福岡分会
委員長 江口 彰



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. 九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所として、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. 九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所として、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. 九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所として、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. 九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所として、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. 九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所として、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. 九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所として、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、九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所として、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. 九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所として、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、九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所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。

Ⅳ 職場環境改善について

~~（別紙のとおり）~~

以 上