

九州農政局駅館川農地整備事業所交渉
(全農林労働組合おおいた分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和7年1月15日（水）17:25 ～ 17:45
2. 開催場所：九州農政局駅館川農地整備事業所 会議室
3. 出席者：

九州農政局駅館川農地整備事業所	秋島 恵三 所長
同	吉川 隆徳 庶務課長
全農林労働組合おおいた分会	長野 博幸 委員長
同	田島 俊之 副委員長
同	河野 晃子 職場代表
4. 議 題：労働諸条件の改善について 外
(全農林労働組合おおいた分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

【吉川庶務課長】

ただいまから、全農林労働組合おおいた分会からの24全農林おおいた分会要求第1号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において取り決めた事項を報告します。

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」のうち

1. の「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. の「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。」について
3. 及び4. の事項について
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. の「障害者雇用について、駅館川農地整備事業所として、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、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。」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 「人事評価制度について」 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。

【長野委員長】

本日は、私たち全農林おおいた分会組合員のため、このような交渉の場を設定いただいたことに感謝申し上げます。

また、日頃より業務運営の改善に向け、ご尽力いただいていることに敬意を表します。

さて、私たちの職場では、改正食料・農業・農村基本法を踏まえた食料安全保障の確保をはじめとする新規業務が増加するなか、組合員は国民の生命と暮らしを支える農林水産行政の業務遂行に邁進しています。

そのような中、今回提出した「24全農林おおいた分会要求第1号」については、職場毎に明るく働きやすい職場の構築を図ることを目的とした「労働条件アンケート」による点検活動結果をもとに要求事項をとりまとめたものであり、予備交渉において、一部当局の管理運営事項とのことから交渉対象外となった事項もありますが、それらの事項も含め、要求の実現に向け、最善を尽くしていただくようお願いします。

また、全農林中央本部は、秋季年末闘争方針における非現業・独法職域の労働条件改善に向けて、11月26日、「24全農林要求第3号」を農林水産省当局に提出を行ったところであり、本部が提出した「要求書」については、分会は12月20日付けで「要望書」として提出させていただきました。

なお、こちらの要望事項についても、そのほとんどが切実かつ喫緊の課題であり、要望の前進に向けて最大限の努力を行うよう併せてお願いします。

それでは、所長から「24全農林おおいた分会要求第1号」に対する回答をいただきたいと思います。

【秋島所長】

要求事項回答の前に一言ご挨拶申し上げます。

日頃より組合員の皆様方には、国営駅館川農地整備事業の推進、並びに地域農業の振興・活性化のため、業務遂行に懸命に取り組んでいただいておりますことに、改めて感謝申し上げます。

さて、今回の要求書のうち、交渉対象以外の事項につきましては、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、提出された要求事項について回答いたします。

最初に、Ⅰ 「労働諸条件の改善について」の1.、2. 及び3. についてですが、超過勤務の縮減については、従来から重要な課題であると認識しており、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。

超過勤務を縮減するためには、計画的に業務を進めるとともに、適宜適切に業務体制の見直し等を行うことが重要であると認識しております。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や業務分担の見直し等を行って業務の平準化を図るとともに、定例会においても、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ず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、毎週水曜日及び金曜日の定時退庁日は、管理職員を通じて定時退庁の呼び掛けや課内会議等において業務運営の検証・見直しの検討を行うなどの取組を行ってきたところです。

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、改めて管理職員に徹底したいと思います。

当事業所においては、これから年度末に向け各種業務が集中する時期でもあります。今後、一層の超過勤務の縮減に向けて引続き指導を徹底してまいります。

次にⅠの４．についてですが、昨年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、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す。

駅館川農地整備事業所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．についてですが、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根絶するとともに、実効ある防止策の徹底を図ることについては働きやすい職場環境を作る上で非常に重要なことと認識しております。

当事業所では、毎年実施されるハラスメント防止週間に併せて、ハラスメントに関するチェックシートの実施や職場（自習）研修を行うなど、ハラメント防止に向け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ますので、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等の防止に積極的に取り組んでまいります。

次に、Ⅰの６．についてですが、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、年間の休暇計画表を作成し、特にゴールデンウィーク、夏季休暇及び年末年始については、年次休暇を利用し連続休暇となるよう取得促進に努めています。

併せて、人事評価の事業所の業務目標として月１年休を掲げるとともに、管理職員が積極的に声掛けするなどして引き続き年次休暇の取得しやすい環境づくりに配慮したいと考

えております。

さらに、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支障なく遂行されるよう調整を行うなど、取得しやすい職場環境となるよう努めてまいります。

次に、Ⅰの７．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」に基づき、「両立支援シート」により、育児、介護、不妊治療の状況や両立支援制度の利用についての意向を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。

育児、介護、不妊治療等の必要がある職員が安心して職務に取り組むことができ、取得を希望する職員の担当業務が取得期間中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。

次に、Ⅰの８．についてですが、障害者基本法、障害者基本計画（第５次）及び障害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、障害者雇用の推進に向けた取組が進められています。

当事業所では、現在は障害者の方はいませんが、雇用された場合は、コミュニケーションを密にし、障害者・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。

次にⅠの９．についてですが、明るく働きやすい職場環境づくりについては、日頃より業務を円滑かつ的確に進めていくために、日常的に上司と職員との間でコミュニケーションを取り、情報共有を図ることが必要不可欠と考えています。

また、職場内でのコミュニケーションを取りながら職場環境の改善を図ることにより、明るく風通しの良い職場となり、職員の仕事へのモチベーションも高まり、その結果として業務を円滑に進めることができます。引き続き各管理職員に対して職員とのコミュニケーションを積極的に図るよう指導してまいります。

次に、Ⅱ 「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大変重要な課題と考えております。

当事業所においても、省内統一の「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メンタルヘルス対策を図り、「職員の心の健康づくり」の体制整備に努めてきたところであり、メンタルになって休職された方については、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。

「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に基づき、年１回ストレスチェックを実施することとなっており、全職員を対象としてストレスチェックを実施するほか、メンタルヘルス対策の一環として職員情報掲示板に心身の健康状態に関する相談体制が掲載されたことなど、職員に周知を行っているところです。

また、何でも相談できる職場環境となるよう、管理職員に対して、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の十分とれる雰囲気づくりに

努めるよう指導しており、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が図れるようメンタルヘルス対策に努めてまいります。

最後に、Ⅲ 「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努めてまいります。

また、人事評価制度に関わらず、日常的なコミュニケーションは、組織内の意識の共有や業務改善等に繋がるほか、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ので、職員とのコミュニケーションを積極的に図り、良好な信頼関係のもとで適正な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。

【長野副委員長】

ただいま、所長からいただいた回答は、現在の職場状況を踏まえた誠意あるものと受け止めます。今後とも、職員が働きやすく、風通しの良い職場づくりに向け、ご尽力をお願いします。

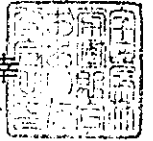
【吉川庶務課長】

これをもちまして、交渉を終了します。

以 上

九州農政局 駅館川農地整備事業所
所長 秋島 恵三 殿

全農林労働組合おおいた分会
委員長 長野 博幸



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. 駅館川農地整備事業所として、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. 駅館川農地整備事業所として、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. 駅館川農地整備事業所として、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. 駅館川農地整備事業所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 駅館川農地整備事業所として、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. 駅館川農地整備事業所として、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. 駅館川農地整備事業所として、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、駅館川農地整備事業所として、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. 駅館川農地整備事業所として、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、駅館川農地整備事業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。