

九州農政局大分県拠点交渉
(全農林労働組合おおいた分会)

議 事 要 旨

1 開催日時：令和6年12月12日（木） 17：35～17：55（20分）

2 開催場所：九州農政局大分県拠点 第1別館 第1会議室

3 出席者：

九州農政局大分県拠点	陶山 善広	地方参事官（大分県担当）
同	大町 晃祐	総括農政推進官（管理担当）
同	永野 浩	主任農政推進官

全農林労働組合おおいた分会	長野 博幸	委員長
同	染矢 浩二	書記長
同	帯刀 孝光	財政部長
同	佐藤 文好	執行委員
同	岩男 英子	執行委員
同	久松 尚	執行委員
同	塚本 理恵子	執行委員

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

【大町総括農政推進官】

国家公務員法108条の5の規定に基づく予備交渉で取り決めた事項について報告する。
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. 「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策を具体化し着実に実施すること」について
3. について
4. 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. について

7. について

8. 「障害者雇用については、大分県拠点として、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職場環境を構築すること」について

9. について

「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」

となる。交渉対象としない事項については、ご要望として承るとの整理をしたところであり、これを前提として交渉を行う。

【長野分会委員長】

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して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す。

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る。

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るが、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する。

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「要望書」として本日提出させていただく。

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する。

それでは、地方参事官から「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。

【陶山地方参事官】

最初に日頃から組合員の皆さんには円滑な業務運営に協力し、各種取組に適切に対応頂いたことを感謝申し上げたい。農林水産省は、本年、基本法の改正及び関連 3 法が成立し、農業の持続的な発展や食料安全保障の強化等に向けて農業の構造転換を図るための施策を集中的に実施していく考えである。今までやっていた仕事がどんどん変わっていく状況の中、やったことのないことも臆せず、取り組んで頂けたらと思います。仮にうまくいなくても、次にどうつなげるかを考えてチャレンジしていただきたいと思います。

それでは、要求事項のうち交渉事項について回答してまいりたい。

I 労働諸条件の改善について

1 から 3 の超過勤務の縮減は、職員の心身の健康の保持、士気の向上はもとより、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）といった観点からも極めて重要な課題と認識している。

大分県拠点では、館内放送での毎週水・金曜日の定時退庁日を徹底しているところであり、また、定例会議において前月分の超過勤務実績を議題に取り上げ検証を行い、前年同月より増加しているチームには業務の平準化や業務分担の見直しなど必要な措置を講じるよう指導してきたところ。

超過勤務実績は、令和 6 年度 10 月末累計は 289 時間で前年度同に比べ 18 時間減少しており、個人としての超過勤務は上限までには至らなかった。

引き続き、やむを得ず超過勤務を命ずる場合は、事前命令を徹底するとともに業務点検や毎日の超過勤務の必要性の確認を行い、更なる業務の見直しや業務調整等を行うよう管理職員には指導してまいりたい。また、職員に対しては超過勤務の縮減と併せて、積極的な休暇取得の声掛けを行ってまいりたい。

併せて、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管理職員に徹底してまいりたい。

4 の勤務間インターバルの確保については、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（11 時間）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ところであり、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」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したところであり、官房秘書課長名による事務連絡も各勤務管理者向けに発出されたところである。

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、職員に周知するとともに管理職員に対して指導してまいりたい。

次に 5 番のハラスメントについて

ハラスメントは、職員の人格や尊厳、勤務環境を害するものであり、職員の人権に関わる問題と認識している。

これを防止するためには、職員一人一人が、各人の人格を尊重し、ハラスメントをしないという心掛けが重要であることは言うまでもないが、大分県拠点においては、九州農政局における苦情相談体制での取組をはじめ、12 月の国家公務員ハラスメント防止週間に全職員を対象に自習用研修教材の受講と理解度を確認するためハラスメントチェックシートを実施し、職員一人一人の理解を深めてきたところである。

今後も、お互いの人格の尊重、適切なコミュニケーションなど職場内のハラスメント防止のため、日頃から風通しが良く働きやすい職場となるよう良好な環境を確保してまいりたい。

年次休暇や夏季休暇の取得促進については、GW や夏季休暇と年次休暇の組み合わせによる連続休暇の取得推進を進めてきたところ。

また、働き方改革の推進の一環としても「月1日以上の年休取得」を推進しており、管理職員が率先して取得し、職員が取得しやすい環境を作るよう指導を行ってきたほか、四半期ごとに職員の年次休暇取得状況を把握し、取得が少ない者には働きかけを行うなどフォローアップを行っている。引き続き、職員が取得しやすい環境づくりに努めてまいりたい。

諸休暇についても、取得を希望する職員の担当業務が休暇中に支障なく遂行されるように業務調整を行うなどして、取得しやすい職場環境となるよう努めてまいりたい。

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る。引き続き、育児、介護等の必要がある職員が安心して職務に取り組み、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チーム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たい。

職員一人一人が柔軟な働き方により仕事と生活を両方充実できる取組を推進してまいりたい。

障害者雇用に当たっては、令和元年10月から参事官室（管理担当）に配属させているところ。

定期的に体調面や仕事、職場の環境等についての面談を行うとともに、定量的な業務の発掘に当たっては職員のみなさんのご理解とご協力もあって定着しているところ。

引き続き、障害者・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たい。

管理職員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いる。

令和4年度から地方参事官と職員との1on1ミーティングを全員と実施しており、仕事や家庭のことなど何でも相談できるような円滑なコミュニケーションの構築を図っている。

今後も、管理職員と職員とのコミュニケーションを大切にし、明るく風通しの良い職場、働きがいのある職場となるよう努めてまいりたい。

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」にあるように職員のメンタルヘルス対策は大変重要な課題と考えている。心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、九州農政局では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ており、大分県拠点としても本局、専門医と連携して対応してきたところである。メンタルヘルスの最たる対策は予防であり、10月には全職員を対象としてストレスチェックを実施したところである。

また、管理職員には何でも相談できる職場環境をつくるため、日頃から職員と向き合い、風通しが良く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指導していると

ころ。

今後とも、心の健康保持と、病気の早期発見・早期治療及び円滑な職場復帰と再発防止を図る観点から、職員への目配りや管理職員の資質の向上に努めるとともに、関係部署との連携を図りながら対応してまいりたい。

Ⅲ 人事評価制度について

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説明を行うとともに、具体的な改善点や期待する行動等について指導・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下で適切な面談となるよう努めてまいりたい。

また、評価者と被評価者の日常的なコミュニケーションについては、人事評価制度に関わらず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、今後とも日常のコミュニケーションを十分に図り、良好な信頼関係の下、十分理解の得られる人事評価となるよう努めてまいりたい。

なお、評価者の資質向上を図るため、全管理職員を対象とした人事評価（評価者向け）eラーニング研修を実施させた。今後とも評価者の能力向上に努めるとともに、引き続き、評価制度の理解がさらに深まるよう取り組んでまいりたい。

【長野分会委員長】

地方参事官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る。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する。

【大町総括農政推進官】

以上をもって、交渉を終了する。

2024年11月18日

九州農政局

地方参事官(大分県担当)陶山 善広 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. 大分県拠点として、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. 大分県拠点として、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. 大分県拠点として、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. 大分県拠点として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 大分県拠点として、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. 大分県拠点として、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. 大分県拠点として、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、大分県拠点として、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. 大分県拠点として、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、大分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。