

九州農政局西国東海岸保全事業所交渉
(全農林労働組合おおいた分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和6年12月17日（火）17:25 ～ 17:45

2. 開催場所：九州農政局西国東海岸保全事業所 会議室

3. 出席者：

九州農政局西国東海岸保全事業所	石堂 憲二 所長
同	園田 康浩 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	染矢 浩二 書記長
同	紫垣 等 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

【園田庶務課長】

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、実行ある防止策の徹底。」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、西国東海岸保全事業所として、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「要望書」として本日提出させていただきます。

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、事業所長から「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えます。

【石堂所長】

要求事項回答の前に一言申し上げます。

職員の皆さんにおかれましては、日頃から事業推進のため業務に精励されており、感謝しているところです。

今回の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について」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 「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、超過勤務縮減は、職員の心身の健康保持、士気の向上、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。

これまでも不要不急の超過勤務は行わないこと及び超過勤務の内容の精査を行った上

で、必要であると判断した場合に命令することとしてきたところです。

超過勤務縮減に向けては、令和3年3月29日付け局議資料の「新たな超過勤務対策について」を基本に、当事業所における「超過勤務縮減に向けた取組事項」を定め、縮減目標（過去2か年実績平均を下回る）及び独自の定時退庁日（毎月22日）を設定し、管理職員による早期退庁の呼び掛けを行うこととしております。

また、週休日及び休日はもとより、毎月、課ごとの超過勤務実績を踏まえ、効率的な業務運営・超過勤務縮減について話し合いを行った上で、必要に応じ業務分担の見直しや平準化の検討を行うなど改善に向けた取組の徹底を図っているところです。

引き続き、超過勤務上制限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、各管理職員に対する指導を徹底してまいります。

次にIの4. についてですが、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、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。

当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の根絶につきましては、非常に重要な課題だと考えております。

当事業所におきましても、毎年のハラスメント防止週間に併せて、全職員を対象にハラスメントに関するチェックシートの実施や職場研修を行うなど、防止に向け積極的に取り組んでいるところです。

また、ハラスメントは、個人の人格と尊厳を侵害する行為であり、決してそのような言動・行動を行わないよう職員に対して指導するとともに、職員の意識啓発に取り組むなど、その防止に努めているところです。

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. についてですが、年次休暇や夏季休暇を計画的に取得しやすい職場環境づくりについては、ゴールデンウィーク、夏季休暇及び年末年始の際に年次休暇と組み合わせる長期連続休暇となるよう、定期的に周知し、取得促進に努めています。

また、本年度下期の事業所の組織目標においても、年次休暇の取得促進に向けた職場の雰囲気づくりに努めることとし、月1日以上年次休暇及び連続休暇取得の奨励を行うことで取得しやすい環境をつくるよう配慮しています。

引き続き、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

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、男女共同参画社会を実現するためにも重要であると認識しており、平成26年12月に策定された「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」及び平成30年11月に策定された「子育てとキャリアの両立支援プロジェクト」に基づき、全ての職員に対し、仕事と

家庭の両立に資するよう「両立支援シート<子育て><介護>」により、育児・介護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。

また、不妊治療の関係では、令和4年1月から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す。

引き続き、育児、介護、不妊治療など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職場環境づくりに努めてまいります。

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。

現在、当事業所で該当者はいませんが、状況に応じて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づくりに努めてまいります。

次にⅠの9. についてですが、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おり、管理職員に対しては、常日頃から話し合いの場を設けるなど、風通しが良く十分なコミュニケーションがとれる雰囲気をつくるよう指導しているところです。

引き続き、管理職員に対して指導を徹底してまいります。

次に、Ⅱ 「福利厚生施策の充実について」ですが、メンタルヘルス対策については、非常に重要な課題と考えており、当事業所においても取り組みを行っているところです。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、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のための職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制が整備され、職場と専門家等が連携して対応しているところです。また、「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回のストレスチェックを実施することとなっており、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、職員に周知を行っているところです。

さらには、管理職員に対しても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話し合いの場を設けるなど、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です。

引き続き、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、関係部署と連携を図りながら対応してまいります。

最後に、Ⅲ 「人事評価制度について」ですが、評価者の意識の共有化や職場の業務改善等に結びつけていくことが重要なことと認識しています。面談時において、評価者が被評価者に対する指導・助言を行うにあたっては、丁寧に説明するよう徹底してまいりたいと考えています。

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を図り、被評価者から理解を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。

【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、ご尽力をお願いいたします。

【園田庶務課長】

これもちまして、交渉を終了します。

以 上

九州農政局 西国東海岸保全事業所
所長 石堂 憲二 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. 西国東海岸保全事業所として、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. 西国東海岸保全事業所として、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. 西国東海岸保全事業所として、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. 西国東海岸保全事業所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 西国東海岸保全事業所として、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. 西国東海岸保全事業所として、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. 西国東海岸保全事業所として、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、西国東海岸保全事業所として、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. 西国東海岸保全事業所として、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、西国東海岸保全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。