

九州農政局長崎県拠点交渉
(全農林労働組合ながさき分会)
議 事 要 旨

1 開催日時：令和6年12月18日（水）17：30～18：15（45分）

2 場 所：長崎地方合同庁舎6階会議室

3 出席者：

九州農政局長崎県拠点	下村 利文	地方参事官
同	石原 親吾	総括農政推進官
同	田中 浩	主任農政推進官
全農林労働組合ながさき分会	柿原 出	執行委員長
同	馬場 甚一	書記長
同	中川 宏	執行委員

4 議 題：労働諸条件の改善について
(全農林労働組合ながさき分会提出 別添「要求書」)

5 議事概要

○ 石原総括農政推進官

それでは、只今より2024年12月5日付けで提出がありました「24全農林ながさき分会要求第1号」に基づく交渉を始めさせていただきます。

本交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規定に基づく予備交渉を行い、交渉対象とする事項を取り決めましたので報告します。

交渉対象事項としましては、要求書 記の

「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の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。」、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。」、3の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」、5の「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。」、6の「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。」、7の「障害者

雇用について、長崎県拠点として、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。」、及び8の「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」の「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、長崎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」の「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。」になります。

その他の事項については、管理運営事項、権限外事項に該当することから、交渉事項とはせず、要望事項として承るとの整理をいたしました。これを前提に交渉を行います。

以上、簡単ですが、要求事項の説明にさせていただきます。

○ 下村地方参事官

それでは、要求事項につきまして、私から回答いたします。

1～3については、超過勤務縮減の項目ですので、併せて回答したいと思います。超過勤務縮減は、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。

長崎県拠点では、管理職員による声掛け等、毎週水・金曜日の定時退庁日の取組みを徹底しているところであり、管理職員には超過勤務実績を共有し、不要不急の超勤命令はしないように指導している。

超過勤務実績は、令和5年度の平均時間は2.58時間で、令和6年度10月末までの平均時間は2.41時間であり、前年度に比べ減少しており、個人として超過勤務の上限までには至っていない。なお、上限については、定例会において管理職に周知し、職員の健康を第一に超過勤務を命じるようにし、職員へも周知しているところです。

併せて、一定の職員に超過勤務が偏ることがないように、目配り気配りするように指導しており、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、引き続き管理職員には指導してまいります。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ます。

さらに、超過勤務の上限に関する措置について、超過勤務の上限まで超過勤務を命ずることが出来るとの誤った認識を持つことがないように、管理

職員に徹底してまいりたい。

Iの4のハラスメントは、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、長崎県拠点においては、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。

また、当県拠点における苦情相談員として、石原総括農政推進官と石橋統計専門官が任命されており、9月の九州農政局管理職ハラスメント研修に管理職員1名が参加しております。

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職場環境を確保してまいりたい。

Iの5の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である。

また、働き方改革の推進の一環として「月1日以上の子休取得」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、職員の年次休暇取得状況を把握し、年5日以上取得するように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。

Iの6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。

Iの7の障害者雇用に当たっては、令和元年7月から参事官室（管理担当）に1名雇用しており、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ます。

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。

Iの8の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。

昨年度に引き続き、「参事官との意見交換」を6月に実施し、各担当・チーム毎に参事官と職員との自由討議形式で意見交換を行った。短時間での意見交換であったが、執務室で行ったことからリラックスした雰囲気の中で、職員の意見を聞くことができ、職員と管理職員との相互理解が深まったのではないかと考えている。今後も機会あるごとに意見交換を実施して、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の「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いる。また、長崎県拠点としては、「管理監督者メンタルヘルスセミナー」や「本局主催のメンタルヘルス講話」等を管理職員は積極的に受講しているところだ。

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ます。

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の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、今後ともコミュニケーションを十分に図り、良好な信頼関係の下、適正な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（9月～12月）を受講しており、今後とも評価者の能力向上に努めるとともに、引き続き、評価制度の理解が更に深まるよう取り組んでまいりたい。

○ 柿原執行委員長

只今、口頭で各項目、丁寧に回答をいただきました。

冒頭、今回交渉に参加予定の秋月副執行委員長、針崎財政部長及び中尾執行委員の3名が諸事情により参加できませんでしたので紹介します。

先ほどいただいた回答について、気づいた点、今後の状況についてお話ししたいと思いますのでよろしくお願いします。

まず、1点目に超過勤務ですが、参事官がお話しされたように管理職は十分把握して運用されているということですが、私自身、統計担当に所属していますので、現在の統計業務の状況をお話ししたいと思います。今年度職員数が減り、一人当たりの担当業務数が増加した関係で、超過勤務が増加するのではないかと非常に心配をしていましたが、参事官裁量で統計担当に総括農政推進官（分析）を配置されたことで、上半期は超過勤務が従来よりも増加することなく乗り切れたと思っています。一方、下半期ですが、長崎県は水産県なので今後、漁獲量の取りまとめ業務が始まります。昨年までは3名体制でしたが、今年度は2名体制で1名減となりました。その1名減の業務をどのように乗り切ろうかと考え、他の担当者にも業務を担ってもらうことで進めていこうと考えています。しかし、他の担当者も自分の業務に加え、漁獲量調査の業務がプラスされるので、超過勤務の増加を懸念しています。そのため、管理職の目配り、気配りをお願いします。

2点目にハラスメント関係ですが、参事官から発言があったとおり、職員とのコミュニケーションが非常に大事だと思っています。私自身、本年、東京研修の中でハラスメント講義を受けてきたところで、ハラスメントは勤務環境を害することになります。本人がハラスメントと自覚しないまま発した言葉が、相手は非常に傷つく可能性がある。私自身、冗談のつもりで発した言葉が、相手はどのように受け止めたのだろうか心配になる事もあります。管理職の皆さんも、自分の言葉は職員に対して非常に重みがあるということを自覚して話をしてもらいたいと思います。現在、長崎県拠点の中でハラスメント事案があると把握はしていません。

3点目に休暇関係ですが、年末になると年休取得5日未満の職員に対して休暇取得を促しますが、実際、自己都合で取得しないのか、業務の都合で取得出来ないのか分かりません。中には業務の都合で取得出来ない可能性がある職員もいるのではないかと思います。その点についても、管理職は気配り、目配りをして頂ければありがたいと思っています。

○ 下村地方参事官

まず、1点目の、職員が減った中での下期の漁獲量調査業務について、内部運用で対応していくことに感謝申し上げます。業務を回すための取組と認識し、その中で超過勤務が増加することを懸念していることも伺いましたので、担当管理職とも相談して管理職が業務をカバー出来るのであればそのよ

うな体制を作っていくなど、工夫が必要と思います。

また、普段のコミュニケーションの中で気配り、目配りをしっかりしていくうえで、管理職が対応出来る業務があればしっかり対応してまいりたい。ただ、他の職員の負担増についても認識していますので、負担が偏らないように管理職でしっかり対応してまいりたい。

2点目のハラスメントについては、ご指摘の通り本人がどう認識するかが重要で、管理職は相手を気遣うような対応が必要になってくると思っています。一方的な発言だけではなく、相手の話を聞く対応も必要と思っていますので、そこは徹底していきたいと思っています。

3点目の休暇関係については、ただ休暇の取得を促すだけではなく、休暇が取れるような体制づくりが必要と思っています。業務の都合で取得出来ないなど、休暇取得状況の把握を行い、職員とコミュニケーションに努め、休暇が取れる時にしっかり取れるよう管理職から積極的に話しかけて取得を促したいと思っています。私も各担当・チームを回っているときは、「休める時は休んでね」と声掛けはしているつもりなので、継続して続けていきたいと思っています。また、管理職に対してもしっかりと指導をしてまいりたいと思っています。業務を整理しながら取得していただくよう進めていくのも管理職の務めだと思っていますので、しっかり取り組んでまいります。

○ 馬場書記長

1点目として超過勤務関係について、参事官の回答の中で偏りが無いようにとのことですが、私が19時過ぎに帰宅するときに、いつも同じ所の電気がついてることがあります。職員だけでなく、管理職も残っていることもあると思いますが、管理職の残業が多いと負担もあると思います。管理職が倒れた場合、職員に負担がかかることになりますので、管理職も含め全職員の業務調整をしっかりとお願いしたい。

2点目としてハラスメントについて、現在は相談体制などハラスメントなどが発生した場合の体制は整っていると思いますが、問題は未然に防ぐことが大事であり、参事官が言われる通りコミュニケーションが大事だと思います。相手がその言葉に対してどう感じるかというのは自分には見えにくいと思います。そういう時には、周りの方が気づき指摘できる雰囲気作りをお願いしたいと思っています。

○ 下村地方参事官

まず、1点目の超過勤務について、参事官室に偏っていることは認識しているところです。極力早く帰るように声掛けはしていますが、業務の調整等難しい部分もあることも事実です。そこをどう是正するのかについては、詳細を分析し超過勤務が減るようにしていきたいと思っています。また、庁舎のカギ当番を管理職が行っていますので、職員の超過勤務に合わせる形で管理職も残っており、管理職の健康被害についても考える必要もあると思いま

す。そのため、柔軟に対応出来ないか考えていきたいと思っています。まだ、庁舎のカギの管理方法など、具体的には何もありませんが、柔軟な対応と超過勤務が偏っているというところについては、見直していきたいと思っています。

2点目のハラスメントについて、極力コミュニケーションをとるように努めているつもりですが、私自身含め、指導等で行き過ぎた対応があれば、周りから指摘出来る雰囲気作りを図ってまいりたい。

○ 石原総括農政推進官

これをもちまして、要求書に基づく交渉を終わります。



24全農林ながさき分会要求第1号

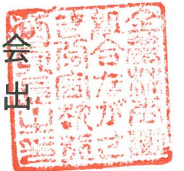
2024年12月5日

九州農政局地方参事官（長崎県担当）

下村利文 殿

全農林労働組合ながさき分会

執行委員長 柿原 出



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. 長崎県拠点として、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. 長崎県拠点として、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. 長崎県拠点として、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. 長崎県拠点として、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。

5. 長崎県拠点として、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。

6. 長崎県拠点として、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。

7. 障害者雇用について、長崎県拠点として、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。

8. 長崎県拠点として、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、長崎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。

以 上