

九州農政局宮崎県拠点交渉
(全農林労働組合宮崎ひむか分会)

議事要旨

1 開催日時

令和6年12月18日(水) 17:27~17:56 (29分)

2 開催場所

九州農政局宮崎県拠点 1階会議室

3 出席者

| | | | |
|------------|----|-----|--------------|
| 九州農政局宮崎県拠点 | 菊池 | ひろみ | 地方参事官(宮崎県担当) |
| 同 | 高橋 | 一文 | 総括農政推進官(管理) |
| 同 | 中村 | 理加 | 主任農政推進官(管理) |
| 同 | 吉野 | 俊成 | 農政推進官 |

| | | | |
|----------------|-----|-----|------|
| 全農林労働組合宮崎ひむか分会 | 奈須 | 裕二 | 委員長 |
| 同 | 後藤 | 慶太郎 | 副委員長 |
| 同 | 牟田原 | 謙次 | 書記長 |
| 同 | 徳地 | 正吉 | 財政部長 |
| 同 | 木之下 | 一憲 | 執行委員 |
| 同 | 湯前 | 哲也 | 執行委員 |

4 議題

労働諸条件の改善について 他

(全農林労働組合宮崎ひむか分会提出 別添「要求書」24 全農林宮崎ひむか分会要求第3号)

5 議事概要

高橋総括農政推進官

全農林労働組合宮崎ひむか分会からの要求第3号に基づく交渉を開始する。

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とおり、提出された要求事項が「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う。

それでは、宮崎ひむか分会から要求について、説明等発言願う。

奈須委員長

本日は、交渉の場を設けていただき感謝する。

改正食料・農業・農村基本法が成立し、既に新たな農政の実施に着手しているところ。また、引き続き、本年度中に、改正基本法に基づく食料・農業・農村基本計画が策定され、施策の具体化を着実に進め、農業の構造転換を図るため、施策の集中的な実施が求められる。

菊池参事官におかれては、要求事項について最善を尽くしていただきたい。

高橋総括農政推進官

続いて、菊池地方参事官から要求書について回答する。

菊池地方参事官

日頃より宮崎県拠点の円滑な業務運営への協力に感謝する。

食料・農業・農村基本法関連施策の周知等、拠点一丸となって取り組まなければならないので、今後とも協力願う。

それでは、回答を行う。

菊池地方参事官

Iの1及び2について、超過勤務縮減は、従来から重要な課題であると認識しており、県拠点定例会等機会ある度に、超過勤務を命ずる場合には、不要不急の超過勤務は行わないこと、超過勤務内容の精査を行い管理職員に事前命令の徹底を指示しているところである。

また、日頃から、定時退庁の呼びかけや県拠点定例会等において毎月の超過勤務の実績等の共有を図ってきたところである。更には、効率的な業務運営のため業務の見直しに取り組むなど、実効ある超過勤務の縮減に努めている。

今後とも超過勤務の縮減に対する意識の向上を図り、業務の進捗状況等職員の勤務状況を注意深く把握し、必要な業務調整を行うとともに、業務能率向上のため不断の業務見直しに取り組むこと等により、超過勤務縮減を図っていきたい。なお、令和6年度10月までの1人月平均超過勤務時間数は「1.62時間」で、前年同期（2.32時間）を下回る結果となり、職員の意識高揚が進んだ結果と思っており、引き続き超過勤務縮減に取り組んでまいりたい。

Iの3については、日頃から各管理職員は業務の進捗状況を把握し、その対応を図るなど超過勤務縮減に取り組んでいるところである。今後とも上限設定を遵守し、真に必要な超過勤務命令を行うよう指導してまいりたい。

併せて、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。

Iの4の勤務間インターバルの確保については、人事院規則の改正に伴い、令和6年3月29日付け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、令和6年4月1日から職員の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のインターバルを確保できるよう、努めてまいりたい。

Iの5のセクシュアル・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問題については、風通しのよい職場環境を作る上で非常に重要な課題だと考えている。

職員に対しハラスメント防止週間等を活用しながらハラスメント防止に向けた周知を行うとともに、苦情相談に係る個別相談員を設置し、日常的な苦情等の相談に応じる体制を整備しているところである。

また、管理職員には、ハラスメント防止の研修等を機会がある毎に受講させており、今後ともセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止に取り組んでまいりたい。

Iの6の年次休暇や夏季休暇の取得については、職員の健康管理の面からも重要な事項と考えている。年次休暇予定表を作成・活用し、夏季休暇や年末年始においては、年次休暇と併用した連続休暇の取得や月1日以上 of 年次休暇取得の推進に取り組んできたところである。また、10月に1月から9月までの年次休暇の取得状況を把握し、使用日数が5日未満の職員に対し、管理職員からの働きかけを行ってもらったところである。

今後とも、年次休暇等が取得しやすい環境の整備に取り組んでまいりたい。

Iの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、諸休暇の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引き続き努めてまいりたい。

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8について、宮崎県拠点では2名の障害者雇用を行っているところであり、仕事の内容や職場環境について、当事者との話し合いの場を設けるなどにより、環境整備を行ってきたところである。

今後とも、障害者・健常者がともに働きやすい職場環境になるよう取り組んでまいりたい。

Iの9の職員とのコミュニケーションについても、風通しのよい職場環境を作る上で重要な事項だと考えている。

特に、限られた人員の中で円滑に業務を進めていくためには、管理職員が日頃から職員とコミュニケーションを十分に図り、各職場の課題や問題点について共通認識を持って業務運営に当たることが不可欠であると考え、県拠点定例会等に

において、管理職員に対しコミュニケーションの重要性について周知しているところである。

今後とも、明るく働きがいのある民主的な職場となるよう、引き続き管理職員が率先して職員とのコミュニケーションを図り、職員個々の意見に真摯に耳を傾けてまいりたい。

Ⅱ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、九州農政局が開催するメンタルヘルス講話会等を Web にて受講する場を設けるなどメンタルヘルス対策を図ってきたところである。

今後とも、心の健康保持と病気の早期発見・早期治療、更に再発の防止を図るため、上司と関係する部署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。

また、何でも相談できる職場環境をつくるために、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引き続き指導してまいりたい。

Ⅲの人事評価については、人材育成や組織力向上を図るための重要な制度であると考えており、評価者である管理職員全員に対し、人事院が主催する eラーニング研修を受講させているところである。

被評価者への指導・助言を丁寧に行うことはもとより、期首・期末面談に限らず、日常的に細やかな指導とコミュニケーションを十分に図るよう今後とも指導してまいりたい。特に、期首及び期末面談においては、面談を通じて被評価者との認識の共有や業務改善につなげるように各評価者へ引き続き指示してまいりたい。

高橋総括農政推進官

以上、回答させていただいた。

分会側から、何かあれば承る。

牟田原書記長

Iの3について、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との回答をいただいたが、改めてよろしく願います。

また、Iの6の年次休暇取得について、職員が高年齢化していることから、引き続き取得しやすい環境の整備をお願いする。

Ⅲの人事評価について、引き続きコミュニケーションを十分にとっていただきたい。

奈須委員長

様々な休暇制度が出来ているが、使いやすい制度であることが重要なので、職

場の理解醸成が必要と考える。

菊池地方参事官

超過勤務については、定例会等の場で管理職員に指導してまいりたい。

年次休暇等については、取得しやすい環境づくりや周囲の理解が大事なので、引き続き管理職員からの働きかけを行っていききたい。

人事評価については、様々な機会を通じてコミュニケーションをとるよう管理職員へ指示してまいりたい。

奈須委員長

「農林水産省設置法の一部を改正する法律案に対する付帯決議」では、現場に即した農林水産行政を推進する体制の整備が喫緊の課題であるとして、農政全般について、現場に伝え、現場から汲み上げ、現場とともに解決する機能を充実・強化するためとして、本省、農政局等における定員の確保や人材育成を行うこと、併せて、職員の処遇改善及び職場環境の整備等に特段の努力を払うことなどに万全を期すよう政府に求めている。

このことは、複雑・高度化している農政、農業の構造転換を現場で推進するために、「風通しの良い・働きやすい職場」であることが重要であることを意味しているものと考えている。

引き続き、宮崎県拠点として、要求事項の実現に向け、ご尽力をお願いする。

菊池地方参事官

承知した。

高橋総括農政推進官

それでは、本日の交渉を終了する。

以 上

2024年11月15日

九州農政局地方参事官（宮崎）
菊池 ひろみ 殿

全農林労働組合宮崎ひむか分会
委員長 奈須 裕二



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. 九州農政局宮崎県拠点（以下「宮崎県拠点」という。）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. 宮崎県拠点として、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. 宮崎県拠点として、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. 宮崎県拠点として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 宮崎県拠点として、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。

6. 宮崎県拠点として、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。
7. 宮崎県拠点として、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。
8. 障害者雇用について、宮崎県拠点として、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。
9. 宮崎県拠点として、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、宮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