

南部九州土地改良調査管理事務所交渉
(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5年4月28日（金） 17：20～17：36 （16分）
2. 場 所：南部九州土地改良調査管理事務所会議室
3. 出席者：南部九州土地改良調査管理事務所 漆畑 貴俊 所 長
同 栗山 朋生 庶務課長
全農林労働組合宮崎ひむか分会 砂月 康弘 副委員長
同 永吉 宏貴 職場代表（班長）
4. 議 題：労働諸条件の改善等について
(全農林労働組合宮崎ひむか分会提出 別添「要求書」)
5. 議事要旨

【栗山庶務課長】

ただいまから、全農林労働組合宮崎ひむか分会からの要求に基づく交渉を開始します。
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において、取り決められた事項について報告します。
提出された要求事項のうち交渉の対象となる事項は、

I 労働諸条件の改善についての

1. のうち、南部九州土地改良調査管理事務所として、超過勤務命令の事前命令を徹底すること。
2. のうち、南部九州土地改良調査管理事務所として、より実効性のある超過勤務の縮減策を実施すること。
3. の事項。
4. のうち、南部九州土地改良調査管理事務所として、セクシャルハラスメントや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、実効ある防止策を徹底すること。
5. の事項。
6. の事項。
7. のうち、障害者雇用については、南部九州土地改良調査管理事務所として、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができる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。

8. の事項。

Ⅱ 新型コロナウイルス感染症対策についての

1. のうち南部九州土地改良調査管理事務所として、職員の感染防止、健康保持のため、適宜、必要な措置を講じること。

Ⅲ 福利厚生施策の充実について。

Ⅳ 人事評価制度について。

についてとし、その他の事項については管理運営事項等に該当することから、要望事項として承ると整理しておりますので、これを前提として交渉を行います。

【砂月執行委員】

本日は、お忙しい中時間を割いていただきありがとうございます。

先日提出しました要求書に基づき要求させていただきます。

要求書の内容については既に確認、検討していただいていると思いますので、読み上げることは省略させていただきますが、職場においては連年にわたる要員不足により超過勤務が慢性化していることから、より実効性のある超過勤務の縮減策が実施されることが求められています。

また、その他要求事項についても、私たち組合員にとっては切実かつ大切な課題であることから、要求内容の実現に向けて最善を尽くされるよう要求します。

【漆畑所長】

要求事項回答の前に一言申し上げます。

組合員の皆様には、地域農業活性化のため、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感謝を申し上げます。

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、要望として承りまして、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します。

「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の1、2、3. に関して一括して回答させていただきます。

超過勤務縮減は、従来から当事務所の重要な課題であると認識しており、不要不急の超過勤務は行わせないこととし、超過勤務を命ずる場合には、令和3年3月29日局議において「新たな超過勤務縮減対策について」により示された超過勤務命令に係るチェックシートに基づき、超過勤務内容の精査を行い事前に命令してきたところです。

また、毎月の管理職員会議においては、超過勤務の実績報告を行うとともに、定時退庁日として水曜日、金曜日を設定し、定時退庁の呼びかけを行うなど超過勤務の縮減に努めてきたところです。

更に、業務効率化については事務所の組織目標に掲げており、管理職員の目標に反映させるとともに、所内全体でその意識を共有することにも取り組んでいるところです。

所内にて発言しやすい環境を整え、超勤縮減策についても所内全体で取り組み、職員の健康増進・ゆとりある生活の実現を図っていきたいと考えています。

平成31年4月の人事院規則の改正により上限時間の設定が行われたところですが、先に述べたとおり不要不急の超過勤務は行わないということは管理職員会議等を通じて管理職員へは周知しております。

今後も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がないように、管理職員の意識の更なる徹底を図っていくこととします。

4. 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問題については、風通しのよい職場環境をつくる上で非常に重要な課題だと認識しています。

当事務所においては、例年12月のハラスメント防止週間に職場研修を行い、また、全職員に対して、ハラスメントに関するチェックシートの実施やハラスメント防止ポスター及び啓発用ビラによる周知を行い、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努めているところです。

また、「九州農政局における苦情相談体制の整備について」に基づき個別相談員を設置し、日常的な苦情等の相談に応じ、助言、或いは指導等の措置を講じる体制を整えてきたところです。

引き続き、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いきたいと考えています。

5. についてですが、

年次休暇や夏季休暇が取得しやすい職場環境をつくることについては、職員の健康管理、職務能率の向上などに有効なものと考えています。

年次休暇が計画的に取得されるよう、適宜、所内会議やメール等により周知するとともに、管理職員会議でも管理職員に周知しています。

特にゴールデンウィークの時期や夏季休暇、年末年始において、休暇予定表を作成するなど、職員が取得しやすい環境づくりを図っているところです。

今後とも年次休暇や夏季休暇について、取得しやすい職場環境づくりに努めていきたいと考えています。

6. についてですが、

仕事と生活の調和の実現に向けて、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう支援することが重要と認識しています。

「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」に基づき、男

女問わず全ての職員に対し、仕事と家庭の両立に資するために、育児・介護の状況を伝えておきたい職員には「両立支援シート」等を提出していただくよう、周知しているところです。

今後とも業務の効率化や職場環境の改善に取り組み、育児休業や育児もしくは介護のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備に努めていきたいと考えています。

7. についてですが、

障害者を雇用する場合は、障害者の個性を踏まえて配置先を決定し、また、障害者が相談しやすい雰囲気づくりをするなど、所内全体で働きやすい環境整備に努めていきたいと考えています。

8. についてですが、

業務運営にあたって、明るく働きがいのある民主的な職場を確立することについては、管理職員と職員とのコミュニケーションが大変重要であると考えます。

組織内で情報を共有し、職員が持っている力を発揮できる明るく風通しの良い職場づくりを進めるとともに、職員個人が課題を抱え込まず、協力し合い、相談できる職場環境となるよう取り組んでいきたいと考えています。

「Ⅱ新型コロナウイルス感染症対策について」の1. についてですが、

5月8日から新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが2類から5類感染症に変更されることが予定されていますが、引き続き、感染防止のため手指消毒等の基本的な対策を継続し感染防止を図り、職員の健康確保に努めてまいりたいと考えています。

「Ⅲ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、大変重要な課題と考えており、当事務所でも、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」及び同運用方針に基づき、引き続きメンタルヘルス対策に取り組んできたところです。

今後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の防止を図るため、関係する部署と連携を図りながら、メンタルヘルス対策を図っていくこととします。

相談しやすい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など、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今後とも指導していきたいと考えています。

「Ⅳ人事評価制度について」ですが、

人事評価制度において重要な期首面談での目標設定や期末面談での業績評価については、被評価者に対し、丁寧な説明を心がけた上で指導・助言することに努めてきたところです。

また、日常において評価者が被評価者とコミュニケーションをとることは、組織内の

意識の共有化や業務改善等を図る上で重要であると考えますので、今後とも積極的に取り組んでまいります。

私からは以上であります。

【栗山庶務課長】

以上回答させていただきましたが、何かありましたら承ります。

【砂月執行委員】

要求事項に対して丁寧なご回答ありがとうございました。

引き続き職員が働きやすく、風通しの良い職場づくりに向けてご対応をお願いします。

【漆畑所長】

分かりました。

【栗山庶務課長】

それでは、これをもちまして交渉を終了します。

以 上

2023年4月25日

九州農政局南部九州土地改良調査管理事務所

所長 漆畑 貴俊 殿

全農林労働組合 宮崎ひむか分会

委員長 戸敷 信幸



要 求 書

コロナ禍も4年目となる中、公務・公共サービスや農林水産行政を推進する現場では、国民の信頼と期待に応えるべく昼夜を分かたず職務に邁進しており、組合員・職員が安心・安全に働くことのできる勤務環境の整備や必要な要員と適正な賃金・労働条件の確保等が喫緊の課題です。

私たちは、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し、「未来づくり春闘」を深化させることが必要との認識のもと、「人への投資」と月例賃金の改善に向けて、連合2023 春季生活闘争に結集し取組を進めています。

一方、農林水産省においては、農政の憲法といわれる「食料・農業・農村基本法」の見直しに向けた検討が進められていますが、職場は連年にわたる定員削減による要員不足と超過勤務の慢性化など、極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の中、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題を整理し、下記のとおり要求事項を取りまとめました。

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されるよう強く要求します。

記

I 労働諸条件の改善について

1. 南部九州土地改良調査管理事務所として、「人材情報統合システム」による勤務時間管理及び超過勤務命令の 事前命令を徹底し、適正な勤務時間管理を行うこと。

特に、テレワーク・在宅勤務時における超過勤務の実態を精確に把握するよう必要な措置を講じること。

また、超過勤務手当については全額支給すること。

2. 南部九州土地改良調査管理事務所として、超過勤務命令の上限時間の規制を完全に遵守するとともに、「他律的業務の比重の高い部署の指定」の見直しや上限規制の特例業

務の厳格化を含む、より実効性のある超過勤務の縮減策を直ちに実施すること。

3. 南部九州土地改良調査管理事務所として、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、現場管理者を徹底すること。
4. 南部九州土地改良調査管理事務所として、セクシャルハラスメントや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. 南部九州土地改良調査管理事務所として、年次休暇や夏季休暇が計画的に取得できる職場環境を整備すること。
6. 南部九州土地改良調査管理事務所として、ワークライフバランスの確保や育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
また、他の諸休暇や各種休業制度についても取得しやすい環境整備を図ること。
7. 障害者雇用については、南部九州土地改良調査管理事務所として、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができる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. 南部九州土地改良調査管理事務所として、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 新型コロナウイルス感染症対策について

1. 南部九州土地改良調査管理事務所として、職員の感染防止、健康保持のため、労働組合との交渉・協議を踏まえて、適宜、必要な措置を講じること。
2. 南部九州土地改良調査管理事務所として、テレワークや出勤抑制等の実施中においても、日常的な職員とのコミュニケーションを通じて、管理職が業務の分担状況や進捗状況を的確に把握し、きめ細かな工程管理を行うこと。
また、業務調整や応援体制の構築を図るなど、円滑な業務遂行に向けて必要な対策を行うこと。
3. 南部九州土地改良調査管理事務所として、在宅勤務に不可欠なツールとなるテレワーク用PCやネットワーク等の環境整備を図ること。

Ⅲ 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運用方針について」に基づき、南部九州土地改良調査管理事務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。

Ⅳ 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。