

九州農政局福岡県拠点交渉(全農林労働組合福岡分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時: 令和5年5月 23 日(火) 12:20~12:35(15 分)

2. 開催場所: 九州農政局福岡県拠点 3F 会議室

3. 出席者:

九州農政局福岡県拠点	中島 潔	地方参事官
同	宮崎 喜彦	総括農政推進官
同	中原 太一	農政推進官
全農林労働組合福岡分会	江口 彰	委員長
同	松尾 正寛	書記長
同	阿南 開	執行委員
同	平野 洋一郎	執行委員

4. 議 題: 労働諸条件の改善について 外
(全農林労働組合福岡分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

【宮崎総括農政推進官】

ただいまから、22 全農林福岡分会要求 12 号に基づく交渉を始めます。

それでは、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について報告いたします。

要求事項のうち、交渉対象とする事項につきましては、

「Ⅰ 労働諸条件の改善について」のうち

1. の「超過勤務命令の事前命令を徹底」について
2. の「より実効性のある超過勤務縮減対策を実施すること。」について
3. の事項について
4. の「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」について
5. の事項について
6. の事項について
7. の「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。」について

8. の事項について

「Ⅱ 新型コロナウイルス感染症対策について」のうち

1. の「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」になります。

それ以外の事項については、管理運営事項に該当することから交渉対象事項とはせず、要望事項として承るとの整理をいたしました。

これを前提としまして、交渉を行います。

【江口委員長】

本日は、お忙しい中、22 全農林福岡分会要求 12 号に基づく回答交渉の場を設けていただいたことにお礼申し上げます。

さて、私たちは、昨今の物価高やポストコロナに向けた社会活動に移行が進む中、農林水産行政に対するニーズに応えるべく、懸命に業務に邁進しているところです。また、基本法の見直しに向けて検討が進められておりますが、定員削減・組織の見直しにより職員数は毎年減り続けており、必要な職員と適正な賃金・労働条件が喫緊の課題であります。

その様な中、本年3月に中央本部と官房当局の間で、2023 年度予算概算、組織定員を踏まえた第3回労使間意見交換会が開催され、主要課題における具体的な当局見解が出されたところであり、それを受け地方組織における業務見直しを踏まえた4月以降の業務運営に関する課題・問題点を「2023 年度業務運営に関する要請書」として提出したところであります。また、中央本部は、22 全農林要求第3号を官房当局へ提出し、回答交渉が行われたところでもあります。

当分会においては、昨年末に取り組んだ業務運営点検結果及び中央本部の交渉等を参考に春季の要求事項として、先に提出しました要求書のとおりとりまとめたところです。別途、行われました予備交渉において、交渉対象に該当するとされた事項について誠意ある回答を頂けると思っております。

それでは、要求概要を松尾書記長から説明させていただきますので、よろしくお願いいたします。

【松尾書記長】

それでは、私から要求事項の趣旨について説明させていただきます。

1 点目として、超過勤務縮減についてです。度重なる定員合理化計画による定員削減により、各チームとも人員が減少している中で、特定の職員に業務が集中することがないよう、管理職員のマネジメント力が問われていると思います。

また、ご存じのとおり、平成 31 年4月より民間企業においては罰則付きの上限規制の導入など、働き方改革関連法が順次施行されるなか、公務においても人事院規則が改正・施行され原則として1箇月について 45 時間かつ1年において 360 時間の範囲内とす

る超過勤務の上限が措置されたところです。

更には、令和 7 年度の組織再編を見据えた業務の見直しが進められていますが、人員見合いの業務となるよう既存業務を確りと見直して、限られた人員の中で効率的な業務運営が出来る体制を確立していただきたいと思います。

また、職員の健康管理や良好な職場環境のためにも、超過勤務の縮減は不可欠と考えますので、年間を通した超過勤務の縮減となるような対策に取り組んでいただきますようお願い致します。

2点目として、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントについてであります。

毎年、労働条件点検期間においてアンケート調査を行っておりますが、組合員にとっては非常に関心の高い事項であります。パワーハラスメントは、非人道的行為であることは言うまでもありませんが、管理職員から職員へ、また、職員同士でも起こりうる問題であると考えます。発生した際の対応はもちろんのこと、発生しないことが最重要であると考えますので、引き続き防止策の徹底をお願い致します。

また、メンタルヘルスについては、長年に渡る定員合理化による人員削減や業務過重及び歪な年齢構成などにより、精神的負担が増大しているという職員からの声が多くあります。このような状況の中、ストレスを抱える職員が一人で悩み、心の病に陥らないよう、日頃から職員とのコミュニケーションに努めていただき、併せて、目配り・気配りを行うことで未然防止に繋げていただくようお願い致します。

3点目として、年次休暇や夏季休暇の取得及び育児・介護のための休暇等取得についてであります。職員の健康管理や余暇の充実など、ワークライフバランスの観点からも計画的な年次休暇等の取得が必要と考えます。また、男性の育児休業等についても取得しやすい職場環境及び雰囲気づくりをお願い致します。

4点目として、新型コロナウイルス感染症対策についてであります。コロナ渦も4年目となりますが、職員の感染防止等健康保持に対して措置を講じると共に、テレワーク PC を必要台数整備するなどの環境整備を図っていただくようお願い致します。

最後に、人事評価制度については、常日頃から管理職員が職員とコミュニケーションを図り面談時には適切な指導・助言を丁寧に行うことなど、評価者への指導をお願い致します。

以上、よろしくお願いします。

【中島地方参事官】

福岡分会の皆さんには、日頃の業務運営に関しまして適切に対応いただき感謝申し上げます。

提出されました要求書について、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」の趣旨を遵守しながら交渉を行いたいと考えております。今回の要求事項のうち、交渉対象事項以外の事項については、ご要望として承り、当方の人事管理運営の参考とさせていただきます。それでは、交渉対象事項について回答させていただきます。

まず、I 労働諸条件の改善について回答します。

1番、2番、3番については超過勤務縮減についての項目となっていますので、あわせて回答したいと思います。

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、これまでも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及び超過勤務の内容の精査を行ったうえ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。

縮減に向けては、令和3年3月29日付け局議資料の「新たな超過勤務縮減対策について」を基本に、福岡県拠点における「超過勤務縮減の取組みについて」を定め、当県拠点全体の縮減目標及び各チームに独自の定時退庁強化日を決定するとともに、各管理職による水・金曜日の早期退庁の呼びかけ等を行うことにしております。

また、週休日及び休日の超過勤務を行わないように努めるとともに、各チームの超過勤務実態を踏まえ管理職員から超過勤務実態について報告を求めて効率的な業務運営・超過勤務縮減についての話し合いを行い、必要に応じ業務の見直しの検討を行う等改善に向けた指示を行っています。

平成31年4月1日から超過勤務の上限等に関する措置が施行され、超過勤務命令の上限時間が設けられたところであり、管理職員及び各職員にも措置の趣旨について周知を行っているところです。なお、超過勤務時間の実績については、令和4年度の平均時間が2時間47分となっており、前年度より下回る実績となっております。

超過勤務の縮減は、職員の健康管理とコスト意識をもった効率的な業務運営を進めていく上で、極めて重要な事項であると考えており、今後とも一層の超過勤務縮減に向けて、引き続き指導を徹底してまいりたいと考えています。さらに、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いきます。

次に、4番の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の根絶につきましては、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おります。

福岡県拠点におきましては、昨年12月4日から10日までの国家公務員ハラスメント防止週間に併せて、全職員を対象に研修資料の配布を行い、理解度を確認するためハラスメントチェックシートの回答を実施し、より理解を深めてきたところです。また、8月には、昇任した職員を対象にハラスメント防止に係るeラーニング研修、9月には九州農政局管理職ハラスメント研修にWebで1名が参加、更には、人事院作成のハラスメント動画を視聴するよう管理職に指示するなど、様々な啓発活動を行っております。

引き続き、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の防止に取り組んでまいります。なお、当県拠点の相談員は宮崎総括農政推進官及び山浦主任農政推進官が任命されています。

次に、5番と6番については、休暇・休業等の項目となっていますので、あわせて回答

したいと思います。

年次休暇や夏季休暇を計画的に取得しやすい職場環境及びワークライフバランスの確保等については、各チームにおいて1年間の取得計画表の作成やゴールデンウィーク及び夏季休暇取得等の際に年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう、定例会議等の場において周知し取得促進に努めています。なお、9月末時点で年次休暇の使用日数が5日未満の職員を調査・把握し業務に支障のない範囲で計画的に使用できるよう促すこと、年間5日以上取得できなかった職員には、当該職員とその勤務管理者にアンケート調査を実施して、その要因を分析するなどの取組を行います。

また、本年4月から勤務時間制度の改正が行われ、フレックスタイムの柔軟化や早出遅出勤務の拡充が行われており、男性職員の育児休業・休暇の取得及びテレワークの推進など、家庭と仕事の両立を支援するための環境づくりを進めてまいりたいと考えています。

今後とも、職員が休暇等を取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

次に7番の障害者雇用については、令和元年7月16日から地方参事官室に2名の期間業務職員を雇用しているところです。

採用後は、定期的に行うミーティングを始め相談体制を充実し、福岡市障害就労支援センターのジョブコーチ等と連携をとりながら、業務のしやすい環境整備に努めているところです。

今後とも、雇用された障害者との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となるよう考えています。

次に8番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おり、管理職に対しては、常日頃から班会議等職員との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作るよう指導しているところです。

今後とも、職場のコミュニケーションを図るよう管理職員に対して指導を徹底してまいりたいと考えています。

続いて、Ⅱ新型コロナウイルス感染症対策について回答します。

新型コロナウイルス感染症対策については、3月13日からマスク着用の考え方が見直され、また、5月8日から感染症法上の取り扱いが5類に変更になったところです。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に努め、本局や福岡県からの要請を理解し職員へ周知するなど職員の健康保持に配慮してまいりたいと考えております。

続いて、Ⅲ福利厚生施策の充実について回答します。

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、福岡県拠点におい

ても従来から取り組みを行ってきたところです。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、昨年11月には「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に基づき、ストレスチェックを実施しました。

管理職員に対しては、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話し合いの場を設ける等、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。

今後とも、心の健康保持と心の病の早期発見・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と考えております。

最後に、Ⅳ人事評価制度について回答します。

人事評価の各期面談については、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事と認識しており、面談時においては、評価者が被評価者に対する指導・助言を行うにあたり、丁寧に説明するとともに日常的に職員の状況を把握し助言をするよう周知徹底してまいりたいと考えています。

また、評価者の資質向上を図るとともに、被評価者に対して評価制度や評価結果の活用について、可能な限り分かりやすく解説するよう引き続き徹底してまいります。

以上です。

【江口委員長】

ただいまの地方参事官からの回答では、職員とのコミュニケーションを図り、風通しの良い職場環境づくりという観点を強調されていたと思います。それぞれの立場で、国民のニーズに対応しなければなりませんので、これからも、職員の健康管理に十分ご配慮いただきたいと思います。

また、定員削減等の影響で個々の業務量が増大している状況にありますが、引き続き、明るく働きやすい職場環境づくりのため、定例会議等の場を通して各管理職員への指導をして頂きながら、良好な労使関係が保たれますよう、ご対応方よろしくお願い致します。

本日は、大変ありがとうございました。

【中島地方参事官】

今後ともよろしくお願いします。

【宮崎総括農政推進官】

それでは、これで交渉を終了します。

九州農政局地方参事官（福岡県担当）
中 島 潔 殿

全農林労働組合福岡分会
委員長 江 口 彰



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. 九州農政局福岡県拠点として、「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. 九州農政局福岡県拠点として、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. 九州農政局福岡県拠点として、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、現場管理者を徹底すること。
4. 九州農政局福岡県拠点として、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. 九州農政局福岡県拠点として、年次休暇や夏季休暇が計画的に取得できる職場環境を整備すること。
6. 九州農政局福岡県拠点として、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、九州農政局福岡県拠点として、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. 九州農政局福岡県拠点として、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 新型コロナウイルス感染症対策について

1. 九州農政局福岡県拠点として、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. 九州農政局福岡県拠点として、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. 九州農政局福岡県拠点として、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、九州農政局福岡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。

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。

以 上