

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5年6月12日(月) 17:30 ～ 17:45 (15分)

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	小川内雄一 庶務課長
全農林労働組合おおいた分会	光永 尚生 副委員長
同	長野 博幸 書記長
同	新先 邦幸 班長

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

【小川内庶務課長】

ただいまから、「22 全農林おおいた分会要求第2号」に基づく交渉を始めます。

まず、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いたします。

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「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「障害者雇用については、西国東海岸保全事業所として、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。」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。」について。

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。

これを前提として交渉を行います。

【光永副委員長】

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して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す。

さて、コロナ禍も4年目となる中、職場は連年に亘る定員削減から人員不足が最大の課題となっており、激甚化・頻発化する自然災害や防疫対応なども含め、極めて厳しい労働環境において、職員は昼夜を分かたず業務遂行に邁進しているところである。

そのような中、今回提出を行った「22 全農林おおいた分会要求第2号」については、職員が安心して働くことのできる職場環境の整備や、労働条件の改善等を要求事項としてとりまとめたものである。

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るが、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する。

それでは、所長から「22 全農林おおいた分会要求第2号」に対する回答をいただきたい。

【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あります。

今回の要求書につきましては、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」の趣旨を遵守しつつ回答させていただきます。また、交渉対象以外の事項については、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、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上で、必要であると判断した場合に事前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「新たな超過勤務縮減対策について」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、当事業所全体の縮減目標及び独自の定時退庁日を決定するとともに、管理職員による水・金曜日の早期退庁の呼びかけなどを行うこととしております。

また、週休日及び休日に超過勤務を行わないように努めるとともに、課ごとの超過勤務実態を踏まえ効率的な業務運営・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指示を行っています。

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の縮減に向けて、引き続き指導を徹底してまいりたいと考えています。

なお、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、現場管理者に徹底していきます。

Iの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根絶につきましても、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。

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を行わないよう管理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、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ます。

Iの5. についてですが、

年次休暇や夏季休暇が計画的に取得しやすい職場環境を作ることについては、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、所内全体会議等の場において周知し取得促進に努めています。

また、本年度上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づくりに配慮しています。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。

Iの6. 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。

現在のところ、当事業所においては今年度中に新たに子が出生する予定の職員はいないと認識しておりますが、そのような状況があれば、業務との調整を図りながら、職員が育児に参加できるように取り組みを進めていきたいと考えております。

また、年次休暇等の取得促進など、各課の実情に応じて仕事と家庭の調和の推進に資するワークライフバランスの取り組みとなるよう指導しているところです。

引き続き、仕事と家庭の両立を支援するために、その環境づくりを進めてまいりたいと考えています。

Iの7. についてですが、

障害者基本法、障害者基本計画（第4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。

当事業所では、現在は障害者の方はいませんが、雇用された場合は、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努めてまいります。

Iの8. 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。

引き続き、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。

II 新型コロナウイルス感染症対策についてですが、

新型コロナウイルスについては、令和5年5月8日より感染症法上の位置付けが、季節性インフルエンザ等と同じ「5類感染症」に変更され、自宅待機要請等はなくなりましたが、農林水産行政を継続して提供するためには、職場内で感染症が蔓延しないように基本的な感染対策は継続して取り組む必要があると認識しております。

職員のまん延防止対策につきましては、事務室出入りの際の手指消毒の徹底、体調不良時の出勤制限等の取組にご協力いただきながら、会議室等の飛沫拡散防止パネルは一部撤去いたしますが、各事務室の飛沫拡散防止パネル及び検温機能付き手指消毒用ディスペンサー、加湿機能付き空気清浄機等は引き続き設置し、継続的な感染防止対策を実施し、職員の健康保持に努めてまいります。

また、職場環境の整備についても日常的なコミュニケーションを通じて、職員からの意見等を尊重しながら十分配慮し、できる限り対応して円滑な業務運営に努めてまいります。

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も、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ており、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」により年1回ストレスチェックを実施することとなっており、昨年11月に全職員を対象として、ストレスチェックを実施したほか、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ており、職員に周知を行っているところです。

さらに、管理職員に対して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、十分なコミュニケーションが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、病気の早期発見・早期治療及びそのような者が生じた場合でも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たいと考えております。

IV 人事評価制度についてですが、

人事評価の各期面談については、意識の共有化や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おり、指導・助言については、丁寧に行ってまいりたいと考えています。

また、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努めてまいります。

私からの回答は以上です。

【光永副委員長】

所長からのただいまの回答は、現在の職場状況を踏まえた誠意あるものというふうを受け止める。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、ご尽力をお願いします。

【小川内庶務課長】

これもちまして、交渉を終了いたします。

2023年5月18日

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 工藤 修



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. 西国東海岸保全事業所として、「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. 西国東海岸保全事業所として、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. 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、現場管理者を徹底すること。

4. 西国東海岸保全事業所として、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. 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職場環境を整備すること。
6. 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、西国東海岸保全事業所として、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. 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 新型コロナウイルス感染症対策について

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

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