

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12月14日(木) 17:30 ～ 17:50 (20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	新先 邦幸 職場代表(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、「23 全農林おおいた分会要求第1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「事前の超過勤務命令の徹底」、「超過勤務を縮減すること」について。
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」について。
3. の事項について。
5. 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、実行ある防止策の徹底」について。
6. の事項について。
7. の事項について。
8. の「障がい者雇用について、西国東海岸保全事業所として、雇用される障がい者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。また、」「障がい者・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。
9. の事項について。

II 福利厚生施策の充実について。

III 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、管理運営事項及び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致しました。

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、貴重な時間を提供いただき、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改めて敬意を表す。

今回提出を行った「23 全農林おおいた分会要求第1号」については、職場ごとに明るく働きやすい職場の構築を図ることを目的とした「労働条件アンケート」による点検活動結果をもとに要求事項を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。

また、全農林中央本部は、秋季年末闘争方針における非現業職域の労働条件改善に向けて、11月29日、「23 全農林要求第2号」を農林水産省当局に提出を行ったところであり、本部が提出した「要求書」については、分会は「要望書」として本日提出させていただく。なお、こちらの要望事項についても、そのほとんどが、切実かつ喫緊の課題であり、要望の前進に向けて最大限の努力を行うよう併せてお願いする。

それでは、所長から「23 全農林おおいた分会要求第1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にしております。

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、管理職員に徹底していきます。

Iの5. 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。

当事業所におきましては、毎年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6. 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て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、本年度下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をつくるよう配慮しています。

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7. 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。

また、昨年10月1日より育児休業や育児参加のための休暇等に係る制度が改正され、取得可能期間が拡大するなど育児に係る両立支援制度をより柔軟に利用できるよう

になり、本人や配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、制度の周知や取得の意向確認をすることは組織側の義務となったことから、これらを確実に実施していきたいと考えています。

さらに、年次休暇等の取得促進など、各課の実情に応じて仕事と生活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、家庭と仕事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 8. 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 9. 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つく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 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、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、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、本年は 12 月に全職員を対象として、ストレスチェックを実施する予定であり、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、職員に周知を行っているところです。

さらには、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、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。

Ⅲ 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、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ことと認識しています。面談時において、評価者が被評価者に対する指導・助言を行うに当たっては、丁寧に説明するよう徹底し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に受け止める。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】

これをもちまして、交渉を終了いたします。

2023年11月16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 長野 博幸



要 求 書

農林水産省においては、「農林水産業・地域の活力創造プラン」等に基づき、食料安全保障の確立と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ているなか、職場は連年に亘る定員削減によ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. 西国東海岸保全事業所として、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. 西国東海岸保全事業所として、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. 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、現場管理者に徹底すること。
4. 西国東海岸保全事業所として、勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 西国東海岸保全事業所として、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. 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. 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・介護のための休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
8. 障がい者雇用について、西国東海岸保全事業所として、雇用される障がい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、障がい者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。
9. 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 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、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。

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。