

九州農政局佐賀県拠点交渉
(全農林労働組合佐賀分会)

議事要旨

1. 開催日時：令和5年12月20日（水） 17：30～17：55（25分）

2. 場所：九州農政局佐賀県拠点 第1会議室

3. 出席者：

九州農政局佐賀県拠点	難波 和聡	地方参事官
同	中村 勇二	総括農政推進官
同	牛島 義幸	主任農政推進官
同	酒見 一徳	農政推進官

全農林労働組合佐賀分会	中川 幹夫	委員長
同	井手功一郎	書記長
同	田原 宏紀	財政部長
同	内田 嘉明	執行委員

4. 議題

労働諸条件の改善について 他
(全農林労働組合佐賀分会提出 別添「要求書」)

5. 交渉概要

○中村総括農政推進官

ただいまから、全農林労働組合佐賀分会から2023年12月1日付けで提出されました「23全農林佐賀分会要求第1号」に基づく交渉を始めます。

○難波地方参事官

それでは、全農林労働組合佐賀分会から提出された「要求事項」について、回答します。

なお、回答については、「交渉対象事項」を対象とします。

Iの労働諸条件の改善に関し、要求事項1、2、3の超過勤務関係について、まとめて回答します。

まず、超過勤務縮減について、超過勤務を命ずる場合の留意事項として、不要不急の超過勤務は行わないこと、また、超過勤務の内容を精査したうえで、必要性を判断し命令することとしています。

超過勤務縮減に関しては、令和3年3月29日に、局議で提示された「新たな超過勤務縮減対策について」を基本として当拠点内で周知を図ってきたところで

す。
具体的には、定時退庁日（水・金）においては、早期退庁を呼びかけるアナウンス放送をすること、夕方5時までに各総括が超過勤務予定者を把握することと

しています。

更に、効率的な業務運営や超過勤務縮減に関する検討、また、必要に応じ業務の見直しの検討を行っており、これらについて、引き続き実施するよう考えています。

要求事項の2について、平成31年4月1日から超過勤務の上限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す。

管理職員及び各職員にも、措置の趣旨について、周知を図っているところであり、これにより、超勤実績は、昨年よりも3割程度減少が見られるところです。

今後も、業務体制の見直しや業務の平準化を図るよう考えています。

また、要求事項3の超過勤務の上限に関する措置の解釈は、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認識を持つことがないよう、管理職員に徹底していく考えです。

要求事項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の根絶について、当拠点では、今月上旬の「国家公務員ハラスメント防止週間」に併せて、全職員にオンライン研修、人事院作成動画の視聴の周知を行い、理解度を確認するために、ハラスメントチェックシートを活用し、理解を深めてきたところです。

また、10月20日には、管理職員がハラスメント防止研修に参加して、管理職員として果たすべき責務・役割について、確認しました。

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、取り組んでいく考えです。

佐賀県拠点の相談員は、中村総括（農政推進官）と山口主席統計専門官です。

要求事項6、7の休暇関係について、まとめて回答します。

年次休暇などを計画的に取得しやすい職場環境となるよう、テレワーク計画と合わせた休暇取得計画表の作成などに努めているところです。

また、全職員が毎月「1日」以上の年次休暇を取得して、更に年間で全員が「10日」以上の切り捨てとならないことを、目標にしてきたところです。

今後とも、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに、努めていく考えです。

また、育児・介護等のための休暇などを、取得しやすい職場環境を整備し、家庭と仕事の両立の支援を進めていく考えです。

要求事項8の障がい者雇用について、地方参事官室に1名の期間業務職員を雇用しており、雇用期間を更新して、令和6年3月31日までとしています。

期間業務職員に対しては、具体的に配慮すべき点などについて、本人に確認をして、業務が行いやすい職場環境とするよう努めているところです。

期間業務職員とは、定期的に打合せを行って、随時確認をしています。

今後とも、コミュニケーションを密にして、働きやすい職場環境となるよう、努めていく考えです。

要求事項9の管理職員と職員とのコミュニケーションについて、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、十分なコミュニケーションが図れる雰囲気を作るよう、徹底しており、これを継続していく考えです。

Ⅱ「福利厚生施策の充実」に関し、メンタルヘルス対策について、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」に基づいて、対応をしています。

具体的に、心の健康に問題がある職員の早期発見・早期対応に向けて、職場内の相談体制や、外部の専門機関の相談体制の整備を図って、対応をしているところです。

また、12月には「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に基づいて、ストレスチェックを実施しています。

10月には管理職員及び管理担当職員が農政局主催のメンタルヘルスの講習会に参加し、併せて新任管理職員がeラーニングにも参加しました。

今後とも、心の健康保持と病気の早期発見・早期治療、そして円滑な職場復帰と再発防止について関係部署との連携を図りつつ、対応していくよう考えています。

Ⅲ「人事評価制度」に関し、各期の面談については、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だと認識しています。

面談時に、評価者が、被評価者に対して、指導・助言を行うに当たり、丁寧な説明をし、日頃の状況を把握しての助言を徹底すること、また全管理職員が評価者向け研修を受講することで、被評価者に対し、評価制度や評価結果の活用について可能な限りわかりやすく説明することを徹底していくよう考えています。

以上が、私からの回答となります。

○中川委員長

回答いただき有難うございました。

佐賀県拠点では身体を壊すような超過勤務も行っていないと考えています。

また、パワハラ・セクハラの相談は、組合も受けておりません。

障がい者のところは毎日元気に来られているので助かっているところです。

○井手書記長

分会の相談窓口にもパワハラ、セクハラについての話は入ってきていませんが、ナイーブな問題でもあるので、抱えこんでいる職員がいなかは危惧するところです。引き続き、管理職もアンテナを張っていただくよう、お願いします。

ワークライフバランスについて、仕事と家庭を両立させて、うまく仕事を回している職員もいますが、休暇の取得しやすい環境づくりを引き続きお願いします。

○中川委員長

現状では、佐賀県拠点では特別な問題は生じておらず、管理職もよく対応していただいていると思いますが、一緒に仕事を回していく中で、気づいた点については、また、共有したいと考えます。

本日は有難うございました。

○難波地方参事官

今後ともよろしくお願いします。

○中村総括農政推進官

それでは、これで交渉を終了します。

23全農林佐賀分会要求第1号

2023年12月 1日

九州農政局佐賀県拠点

地方参事官 難波 和聡 殿

全農林労働組合佐賀分会

委員長 中 川 幹 夫

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. 佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、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、佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、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、佐賀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