

九州農政局一ツ瀬川農業水利事業所交渉
(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 7 年 12 月 24 日 (水) 17:20 ~ 17:45(25 分)
- 2 . 場 所 : 九州農政局一ツ瀬川農業水利事業所第 1 会議室
- 3 . 出席者 : 九州農政局一ツ瀬川農業水利事業所 坂元 隆雄 所長
同 福嶋 信一 庶務課長
全農林労働組合宮崎ひむか分会 中城 雅史 副委員長
- 4 . 議 題 : 労働諸条件の改善について他
(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 :
(福嶋庶務課長)

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 第 5 項の規定に基づき行った予備交渉の中で整理した要求事項を交渉対象とします。

それ以外の事項については、管理運営事項に該当するため交渉対象とせず、要望事項として承ることとしたので御了知願います。

それでは所長から回答いたします。

(所長)

要求事項回答の前に一言申し上げます。

日頃より組合員の皆様方には、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いたします。

まず、労働諸条件の改善についての 1 についてですが、超過勤務の縮減については、職員の健康管理や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います。

超過勤務を縮減するためには、計画的に業務を進め、必要に応じて業務体制の見直しを行うことが重要と認識しており、当事業所では毎月、管理職員による定例

会において業務の進捗状況や業務分担の確認を行うとともに、毎週水曜日、金曜日の定時退庁日には、管理職員を通じて定時退庁の呼び掛けを行うなど超過勤務縮減に取り組んでいるところです。

また、業務の効率化については事業所全体の目標に掲げ、職員間の連携を強化し積極的に議論する機会を設け職員の悩む時間を縮減することにも取り組んでいるところです。

今後とも超過勤務の縮減に対する意識の向上を図り、業務効率向上のため業務の見直し・検討を行い、超過勤務縮減に取り組むとともに職員の健康増進及びゆとりある生活の実現を図ってまいります。

次に、2 についてですが、

1 の対応方針と重なる部分もありますが、超過勤務の縮減対策については、不要不急の超過勤務命令は行わないこととしており、定例会や課内打合せにおいて業務の進捗状況を確認しながら効率的な業務運営に取り組んでいるところです。

今後とも風通しの良い職場環境を整え、超過勤務縮減策につながる具体策を事業所全体で取り組んでまいります。

次に、3 についてですが、

超過勤務の上限措置については、平成 31 年 4 月から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、1、2 の方針と同様に不要不急の超過勤務命令を行わないよう定例会等を通じて管理職員へ周知しているところです。

今後とも超過勤務命令について誤った認識を持つことがないように、管理職員の意識徹底を図ってまいります。

次に、4 についてですが、

「勤務間インターバル」制度については、人事院規則の改正により令和 6 年 4 月から 1 日の終業時刻から次の日の始業時刻まで、11 時間のインターバル（休息）を設けることが努力義務化されたところです。

適切な勤務間インターバルにより睡眠時間を含む生活時間を確保することは、健康の維持のためにも不可欠であり、さらに公務能率の一層の向上につながることも期待されることから、引き続き確保しやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。

次に、5 についてですが、

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問題については、働きやすい職場環境を作る上で、非常に重要な課題だと考えています。

当事業所においては、12 月のハラスメント防止週間に全職員に対して周知を行い、ハラスメントに関するチェックシートの実施及びポスターの掲示など、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の防止に努めてきたところです。

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（2名）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。

今後も引き続き、「セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等はない、させない」よう取り組んでまいります。

次に、6についてですが、

年次休暇の取得促進については、職員の健康管理、リフレッシュ面などに有効なものと考えております。

年次休暇が計画的に取得しやすい職場環境づくりとして、1年間を通じた休暇予定表を作成し、年次休暇を利用し連続休暇となるよう取得促進に努めてきたところです。

また、諸休暇につきましても、取得を希望する職員の担当業務が取得期間中に支障なく遂行されるよう課内で業務の調整を行うなど、取得しやすい職場環境となるよう努めてきたところです。

今後も年次休暇や諸休暇について、取得しやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。

次に、7についてですが、

ワークライフバランスについては、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、全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。

今後も業務の効率化や職場環境の改善等の取組みを行い、年次休暇、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に努めてまいります。

次に、8についてですが、

障害者雇用については、現在当事業所において障害者の方の雇用はありませんが、今後障害者の方の雇用があった場合は、障害の特性に応じて勤務できるように環境整備を実施するほか、障害者の方が能力を十分発揮し、障害者・健常者が共に活躍できる職場づくりに努めてまいります。

次に、9についてですが、

管理者と職員とのコミュニケーションについては、明るく働きがいのある民主的な職場を確立するため大変重要であると考えています。

今後も情報を共有し、職員が持っている力を十分に発揮できるように明るく風通し

の良い職場づくりを進めるとともに、職員個人が問題を抱え込まず、協力し合い、相談できる職場環境となるよう取り組んでまいります。

次に、 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、当事業所でも省内統一の「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」及び運用方針に基づき、メンタルヘルス対策に取り組んできたところです。

現在、当事業所にはメンタルに不安を抱える職員の方はおられません。今後も心の健康保持と病気の早期発見・早期治療を図るため、各管理職員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いたします。

なお、相談しやすい職場環境を作るためには、各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等、風通しの良い、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今後とも指導してまいります。

最後に、 人事評価制度についてですが、

人事評価については、評価結果が処遇に活用されることから公平・公正な評価と丁寧な指導・助言が大変重要と考えております。これまで期首面談及び期末面談を行う際には、被評価者に対し具体的に分かりやすく説明した上で、丁寧に指導・助言を行ってきたところです。

今後も、被評価者から相談を受けた際には指導・助言を丁寧に行うとともに、引き続き日常のコミュニケーションを大切にし、組織内の意識の共有や円滑な業務運営を図ってまいります。

私からは以上であります。

(福嶋庶務課長)

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。

(中城副委員長)

本日は貴重なお時間をいただき、私たちの要求に対して真摯な回答を有難うございました。

私たち組合員の声に常日頃から真摯に耳を傾けて頂き、ありがとうございます。

所長におかれましても、引き続き職場環境の整備に御尽力いただき、各管理職員に対しては、しっかりとしたマネジメント、コミュニケーションを図っていただき、組織運営を行っていただきますよう、引き続きよろしく願いいたします。

(福嶋庶務課長)

それでは、これもちまして交渉を終了いたします。

九州農政局一ツ瀬川農業水利事業所
所長 坂元 隆雄 殿

全農林労働組合宮崎ひむか分会
委員長 奈須 裕二



要 求 書

農林水産省においては、新たな「食料・農業・農村基本計画」に基づく食料安全保障の強化や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るなか、職場は業務量の増加や連年に亘る定員削減により要員不足となっており、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. 九州農政局一ツ瀬川農業水利事業所（以下「一ツ瀬川事業所」という。）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. 一ツ瀬川事業所として、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. 一ツ瀬川事業所として、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. 一ツ瀬川事業所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 一ツ瀬川事業所として、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. 一ツ瀬川事業所として、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. 一ツ瀬川事業所として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇、出生サポート休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
8. 障害者雇用について、一ツ瀬川事業所として、雇用される障害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。
9. 一ツ瀬川事業所として、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、一ツ瀬川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。

以 上