

九州農政局本局交渉
(全農林労働組合熊本分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和8年1月27日(火) 17:30～17:50

2. 開催場所：九州農政局 農政第6会議室

3. 出席者：

九州農政局	高松 義昭	総務部長
同	河端 竜也	総務課長
同	岡口 勝之	総務課課長補佐(人事)
同	石走 達志	総務課管理官
同	宮本 圭介	総務課サービス・管理係長

全農林労働組合熊本分会	後藤 英智	委員長
同	古賀 直仁	副委員長
同	岩切 敏之	副委員長
同	中尾 雅男	書記長
同	林田 明紘	財政部長
同	坂元 晃	調査交渉部長
同	上羽 俊二	総務部長
同	松本季実子	組織教宣部長

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

5. 議事概要

【河端総務課長】

ただいまから、全農林労働組合熊本分会からの要求第4号に基づく交渉を開始します。

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する。

全農林労働組合熊本分会から提出された要求事項が「新たな労使関係の構築に関する基本方針」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、

労働諸条件の改善についてのうち

1. 「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. 「より実効性のある超過勤務縮減対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
4. の事項について
5. 「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」について
6. 及び7. の事項について
8. 「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、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
9. の事項について

「福利厚生施策の充実について」、
「人事評価制度について」になる。

その他の事項については、管理運営事項等に該当することから交渉事項とはせず、要望事項として整理しているため、これを前提として交渉を行う。

【後藤委員長】

本日は、時間外の貴重な時間に、25全農林熊本分会要求第4号に対する回答交渉の場を設けていただき、感謝する。

私たち組合員は、新たな「食料・農業・農村基本計画」に基づき、具体化される政策や実行するための施策を着実かつ円滑に進めるため、業務遂行に全力で取り組んでいる。

加えて、近年頻発している局地的な大雨や猛暑、台風など自然災害への緊急的な対応、連年発生する鳥インフルエンザへの対応、などに対しても、組合員は国民からの期待に応えるとの使命感をもって、休日、昼夜を問わず、迅速かつ適格に職務を遂行しているところである。

このような中、私たちの職場は、連年に亘る定員削減により要員不足が深刻化し、慢性的な超過勤務による長時間労働など、厳しい職場環境は改善の兆しが見られない状況にある。

今回の要求事項については、いずれも組合員の切実な要求と受け止めていただき、真摯な回答をいただきますようお願いする。

それでは、書記長から要求項目の趣旨等について説明を行う。よろしくお願いいたします。

【中尾書記長】

この度の要求の趣旨につきましては、すでにお渡ししています要求書に記載のとおりでありますので、省略させていただきますが、回答をいただくに当たりまして、1つ要望を申し上げます。

今回の要求事項にも、「 」の「労働諸条件の改善について」として、超過勤務の縮減に関して3項目あげておりますが、この超過勤務が生じる最大の要因は、これまでの定員削減などにより、業務量に見合った人員配置となっておらず、定員と業務のミスマッチが生じていることにあります。

現在も、この慢性的な超過勤務の状況は解消されておらず、さらに、新たな基本計画のもとに新規業務が増えることも想定されます。このような状況が続けば、職員の健康はもとより、勤労意欲や士気が減退し、農林施策の推進・定着に支障が生ずることが懸念されます。

職員が勤労意欲を持って、かつ健康的に業務を遂行し、そして充実した生活をおくることができるためにも、慢性的な超過勤務の解消に向けた、抜本的な対策を是非講じていただきますよう、お願いいたします。

【高松総務部長】

それでは、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」の趣旨を遵守しつつ、回答する。また、今回の要求書のうち、交渉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。

最初に、 の1、 の2及び の3の「超過勤務の縮減」についてである。

超過勤務の縮減については、職員の心身の健康保持、士気の向上、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、コスト意識をもった効率的な業務運営の観点から重要であると認識している。

九州農政局では、従前から超過勤務縮減対策推進委員会を設置し、縮減対策に取り組んでいるが、平成31年4月からの超過勤務上限制導入後、適切な運用を図るとともに、実効ある対策を講ずるため、令和3年3月24日に「新たな超過勤務縮減対策について」を定め、より実効性あるものとするため、超勤縮減目標時間（課別に令和2年度

の目標時間と実績時間のいずれか低い値で設定)を設定するなどの取組を実施している。

また、従来から取り組んでいる、事前命令の徹底、毎週水曜日及び金曜日の定時退庁日、毎月第2水曜日は完全定時退庁日として各管理職員や総務課による定時退庁の呼び掛けを継続している。

さらに、局議等において、毎月の課ごとの超過勤務の状況等を報告し、取組の徹底を図っている。

引き続き、超過勤務上限制の上限まで超過勤務を命ずることができるといった誤った認識を持つことなく、超過勤務縮減の徹底を図るよう、各管理者に対する指導を徹底してまいりたい。

次に、の4.の「勤務間インターバルの確保を図ること」についてである。

令和6年4月から各省各庁の長に職員の勤務間インターバル確保に係る努力義務を課す人事院規則の改正がなされたことにより、本省において各種取組の検討が行われ、各勤務管理者向けに秘書課長名による事務連絡が示されたところである。九州農政局においても、超過勤務縮減対策の一環として勤務間インターバルが確保されるよう、勤務管理者及び職員に対する周知徹底を図ってまいりたい。

次に、の5.の「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」についてである。

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は、職場の秩序の混乱、業務運営への障害、職員の勤労意欲の減退を引き起こし、さらには精神的な障害に陥る職員を発生させる要因にもなり得るもので、その防止対策の充実・強化は重要であると考えている。

九州農政局では、従来から、管理職員を対象にした人事院の研修、外部講師を招いてのハラスメント防止研修を実施している。

また、例年12月に実施している「国家公務員ハラスメント防止週間」における、ポスターやビラによる周知、全職員を対象とした職場研修、チェックシートによる自己点検、管理職員に対する研修などのほか、7月に実施している当省の「職員倫理啓発週間」における取組を通じて、ハラスメント防止の徹底を図っている。

また、ハラスメントや苦情を一元的に相談できる苦情相談体制を整備し、九州農政局掲示板により周知しているところである。

引き続き、これらの取組を確実にを行いハラスメント防止の徹底を図

ってまいりたい。

次に、**の6 .「年次休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること」**については、

休暇の取得は、職員の健康保持やワークライフバランスなどの観点から重要であると考えている。

年間を通じて年次休暇の計画表を作成するとともに、計画的な年次休暇の使用を職員に呼びかけること、月1日年休、年5日以上年休取得促進のほか、5月9月の大型連休、夏季休暇、年末年始休暇などと連続しての長期休暇などの休暇取得促進に取り組んでいるところである。また、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環境整備を促すなどの取組を行い、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めているところでもある。

の7 .「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」についてである。

ワークライフバランスの確保については、まさに仕事と家庭の両立を支援することが重要であると考えている。

当省においては、「両立支援シート」「男の産休・育休等取得計画書」等を活用し、男女ともに育児等に係る状況（出産予定日、配偶者の状況、保育の状況等）や、両立支援制度の利用についての意向を把握する仕組みを通じ、管理職や人事担当がきめ細かく職員の状況把握に努めているところである。

妊娠・出産・育児・介護の事情がある職員も、意欲を持って職務に従事し、最大限に能力を発揮することができるようにすることが必要と考えており、引き続き、育児、介護などとの両立が図られるよう、制度の周知を図るとともに、管理職による適切なマネジメントを通じて業務分担の見直し等を行い、休暇等が取得しやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

次に、**の8 .「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」**についてである。

引き続き、障害者の要望や実態の把握に努め、きめ細かい対策を講ずるなど、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

次に、**の9 .「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職場を確立すること」についてである。

働きやすい職場環境づくりは、円滑な業務運営、職員のモチベーションの維持・向上、ワークライフバランスなどの観点から重要であると考えている。そのためには、管理職と職員を含め、職場全体の良質なコミュニケーションを通じた信頼関係の構築が大切であると考えており、引き続き、適切な管理職によるマネジメントを通じて風通しの良い働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。

次に、 の「福利厚生施策の充実」についてである。

職員のメンタルヘルス対策は、心の健康保持、健全な人材育成、円滑な業務運営などの観点から重要であると考えている。

九州農政局では、従来から心の健康に不調のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制を整備し、職場や専門家が連携して対応しているところである。また、メンタルヘルス講演会の開催、全職員を対象としたストレスチェックなどを実施している。

休職中の職員に対しては、適時的確に連絡を取り合いながら、回復状況や意向等を把握し、職場復帰にあたっては主治医や健康管理医のアドバイスを受けつつ、「試し出勤」等を通じてスムーズに職場復帰できるよう取り組むとともに、復帰後においても、適切な管理職のマネジメントによる職場内のサポートや健康管理医との面談などフォローアップにも努めている。

引き続き、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に努めてまいりたい。

最後に、 の「人事評価制度」についてである。

人事評価に係る期首・期末面談に当たっては、具体的な改善点や期待する行動等についての指導・助言を丁寧に行うよう、評価者に対して指導しているところである。

なお、評価者訓練については、従来から各種評価者研修を実施しているが、今年度においては、人事評価制度への理解を深めることを目的に令和7年6月に「人事評価 eラーニング」を実施しているところであり、引き続きこのような取組を通じマネジメント能力の向上、評価能力の更なる向上に努めてまいりたい。

また、評価者と被評価者の日常的なコミュニケーションは、円滑な業務運営や信頼関係の構築などの観点からも重要であり、こうした良質なコミュニケーションの維持・確保により、被評価者の理解の得られる人事評価となるよう努めてまいりたい。

私からの回答は以上である。

【後藤委員長】

本日は、貴重なお時間をいただき、また、私たちの要求に対し、真摯な回答をいただきありがとうございました。

私たちの目指すところは、安心して働きつづけられる職場の確立であり、課題は多いですが、日々取組みを進めております。総務部長におかれましても、引き続き、職場環境の整備にご尽力いただきますようお願いいたします。

最後に、当分会への継続的な情報共有とともに、現場管理者に対して適正な組織運営が行われるよう、引き続きご指導とマネジメントの徹底をお願いいたします。

【高松総務部長】

本日は、超過勤務の縮減やハラスメントの防止など、貴重なご意見・ご要望をいただいた。

本日の交渉を踏まえ、職員が今以上に安心して働きやすい風通しの良い職場となるよう引き続き努力してまいります。

【河端総務課長】

以上をもって交渉を終了する。

以 上

2026年1月8日

九州農政局長 緒方 和之 殿

全農林労働組合熊本分会
委員長 後藤 英智

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

1 労働諸条件の改善について

1. 九州農政局として、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. 九州農政局として、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. 九州農政局として、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. 九州農政局として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 九州農政局として、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. 九州農政局として、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. 九州農政局として、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、九州農政局として、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. 九州農政局として、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、九州農政局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