

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7年12月16日（火）17:25～17:45

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	小倉 裕二 所長
同	園田 康浩 庶務課長

全農林労働組合おおいた分会	長野 博幸 委員長
同	染矢 浩二 書記長
同	村上 譲 職場代表

4. 議 題：労働諸条件の改善について ほか
(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

【園田庶務課長】

ただいまから、全農林労働組合おおいた分会からの要求第1号に基づく交渉を始めます。

交渉に先立ちまして、提出された要求事項のうち「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. 及び4. 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. の「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・健全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ので、これを前提として交渉を行います。

【長野委員長】

本日は、時間外の貴重な時間に、25 全農林おおいた分会要求第 1 号に対する回答交渉の場を設けていただきありがとうございます。

まず、12 月 2 日に全農林中央本部が農林水産省当局へ提出した 25 全農林要求第 3 号をおおいた分会の要望書として、提出させていただきます。

私ども農林水産省で働く組合員は、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をはじめ、持続可能な農林水産業の確立に向け、新たな農政を全国各地で着実かつ円滑に進めるため、業務遂行に邁進しています。

そして、西国東海岸保全事業所においても、組合員は事業の目的達成に向けて、責任感を持って業務に取り組んでいます。

今回の要求事項につきましては、いずれも組合員の切実かつ喫緊の課題でありますので、所長から「25 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と思います。

【小倉所長】

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す。

今回の要求書につきまして、「新たな労使関係の構築に関する基本方針について」の趣旨を遵守しつつ、回答させていただきます。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、御要望として承り、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、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）、コスト意識を持った効率的な業務運営の観点から重要であると考えています。

これまで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 日付け局議了解の「新たな超過勤務対策について」に準じて、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、目標時間及び独自の定時退庁日（毎月 22 日）を設定し、管理職員による早期退庁の呼び掛けを行うことにしております。

また、週休日等のもとより、毎月の課ごとの超過勤務の状況を管理職定例会で確認し、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取組の徹底を図っているところです。

引き続き、超過勤務上限規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、各管理職員に対する指導を徹底してまいります。

次に I の 4. についてですが、昨年 4 月から各省各庁の長に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す。

当事業所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、勤務時間管理者及び職員に対する周知徹底を図ってまいります。

次に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は職場の秩序の混乱、業務運営への障害、職員の就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おります。

当事業所におきましては、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職場研修、ポスターやビラによる職員への周知やチェックシートによる自己点検の実施を行うなど、ハラスメント防止に向け、積極的に取り組んでいるところです。

引き続き、ハラスメント防止の徹底を図ってまいります。

次に、Iの6. についてですが、休みやすい職場環境づくりについては、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連続休暇となるよう、定期的に周知し、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日以上の子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。

次に、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、仕事と家庭の両立を図ることができるよう支援することが重要であると考えております。

平成30年度に策定された「子育てとキャリアの両立支援プロジェクト」や育児、介護の状況を伝えておきたい希望者からの「両立支援シート」を提出していただくよう周知しているところです。

また、不妊治療の関係では、令和4年1月から「出生サポート休暇」が新設されたところであり、同休暇の概要、プライバシーへの配慮及びハラスメントの防止について、職員周知を図っているところです。

引き続き、育児、介護、不妊治療などの両立が図られるよう、管理職による適切なマネジメントによる職場環境づくりに努めてまいります。

次に、Iの8. についてですが、障害者基本法、障害者基本計画（第5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。

当事業所でも、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ます。

次に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を円滑に行うことで、働きやすい職場環境づくりに繋がり、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なことと考えております。

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ます。

引き続き、管理職員に対して適切なマネジメントを通じた働きやすい職場づくりを指導してまいります。

次に、Ⅱ 「福利厚生施策の充実について」ですが、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おります。

心に不安を抱える職員の早期発見・早期対応に向けて、当事業所でもメンタルヘルス研修の受講や全職員を対象としたストレスチェックなど実施しており、心身の健康状態に関する相談体制など職員に周知しているところです。

引き続き、メンタルヘルス対策の充実強化を図り、風通しの良い職場環境づくりに努めてまいります。

最後に、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や職場の業務改善等に結び付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・助言を行うにあたっては、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、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、被評価者から理解を得られる人事評価となるよう努めてまいります。

私からの回答は以上です。

【長野副委員長】

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

私たちは、安心して働き続けられる職場の確立を目指して、日々取り組んでいるところであり、所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、当分会に対して常に情報共有を図っていただくとともに、現場管理者に対しては、しっかりとしたマネジメントにより、適正な組織運営を行っていただくようご指導をよろしくお願いいたします。

【園田庶務課長】

これもちまして、交渉を終了します。

以 上

2025年11月19日

九州農政局 西国東海岸保全事業所
所長 小倉 裕二 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、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. 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、11時間の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、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、西国東海岸保全事業所として、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. 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。

以 上