

九州農政局長崎県拠点交渉
(全農林労働組合ながさき分会)
議 事 要 旨

1 日 時：令和7年12月17日（水）17:30～17:55

2 場 所：長崎地方合同庁舎 6階会議室

3 出席者：九州農政局長崎県拠点	梅木 旭	地方参事官
同	岸田 剛	副地方参事官
同	安丸 和憲	主任農政推進官
全農林労働組合ながさき分会	柿原 出	委員長
同	馬場 甚一	書記長
同	梅澤 修	財政部長

4 議 題：労働諸条件の改善について
(全農林労働組合ながさき分会提出 別添「要求書」)

5 議事概要

(岸田副地方参事官)

ただいまから、2025年11月28日付けで提出された「25全農林ながさき分会要求第1号」に基づく交渉を行う。

交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規定に基づく予備交渉を行い、交渉対象とする事項を取り決めたので報告する。

交渉事項とする事項は、

「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の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。」、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。」、3の「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の「11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。」、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。」、6の「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の「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の「障害者雇用について、長崎県拠点として、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、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の「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」の「「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、長崎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」の「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。」とし、その他の事項については、管理運営事項、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行った。

本日は、これを前提に交渉を行う。

(梅木地方参事官)

日頃から職員の皆様には円滑な業務運営に協力し、業務遂行に懸命に取り組んで頂いていることに感謝申し上げる。

それでは、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」の趣旨を遵守しつつ、回答させていただく。

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たい。

それでは、要求事項のうち、交渉事項について私から回答する。

Iの1から3の超過勤務の縮減は、職員の心身の健康の保持、士気の向上はもとより、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）といった観点からも極めて重要な課題と認識している。

長崎県拠点では、毎週水・金曜日の定時退庁日の取組として、管理職員による声掛け等を徹底しているところであり、管理職員には超過勤務実績を共有し、不要不急の超勤命令はしないように指導しているところ。

管理職員を除く超過勤務実績は、令和6年度の平均時間が79分で、令和7年度11月末までの平均時間は49分となっており、個人として超過勤務の上限までには至っていない状況となっている。なお、上限については、定例会において管理職に周知し、職員の健康を第一に超過勤務を命じるようにし、職員へも周知しているところである。

併せて、一定の職員に超過勤務が偏ることがないように、目配り気配りするように指導しており、やむを得ず超過勤務を命ずる場合は、事前命令を徹底するとともに業務点検や超過勤務の必要性の確認を行い、更なる業務の見直しや業務調整等を行うよう、引き続き管理職員には指導してまいりたい。

さらに、超過勤務の上限に関する措置について、超過勤務の上限まで超過勤務を命ずることが出来るとの誤った認識を持つことがないように、管理職員に徹底してまいりたい。

Iの4の勤務間のインターバル確保については、人事院規則により、「職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間を確保するよう努めなければならない」と規定され、その目安は、11時間とされているところである。

睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のためにも不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要であると考えており、超過勤務縮減の取組と併せて適切な運用に努めてまいりたい。

Iの5のハラスメントの関係については、職員の人格や尊厳、勤務環境を害するものであり、職員の人権に関わる問題と認識している。これを防止するためには、職員一人一人が、各人の人格を尊重し、ハラスメントをしないという心掛けが重要であることは言うまでもないが、長崎県拠点においては、12月の国家公務員ハラスメント防止週間に全職員を対象に自習用研修教材の受講と理解度を確認するためハラスメントチェックシートを実施し、職員一人一人の理解を深めてきたところである。

また、当県拠点における苦情相談員として、岸田副地方参事官と石橋統計専門官が任命されており、11月の九州農政局管理職ハラスメント防止研修に岸田副地方参事官が参加している。

今後も、お互いの人格の尊重、適切なコミュニケーションなど職場内のハラスメント防止のため、日頃から風通しが良く働きやすい職場となるよう良好な職場環境を確保してまいりたい。

Iの6の年次休暇や夏季休暇の取得促進については、GWや夏季休暇と年次休暇の組み合わせによる連続休暇の取得推進を進めてきたところである。

また、管理職員が率先して取得し、職員が取得しやすい環境を作るよう指導を行ってきたほか、職員の年次休暇取得状況を把握し、年5日以上取得するように働きかけを行うなどフォローアップを行っている。引き続き、職員が取得しやすい環境づくりに努めてまいりたい。

諸休暇についても、取得を希望する職員の担当業務が休暇中に支障なく遂行されるように業務調整を行うなどして、取得しやすい職場環境となるよう努めてまいりたい。

Iの7の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と認識しており、引き続き、育児、介護等の必要がある職員が安心して職務に取り組み、取得を希望する職員の担当業務が、取得期間中支障なく遂行されるよう、チーム内で業務情報を共有するなどの調整を行い、取得しやすい職場環境となるよう努めてまいりたい。

職員一人一人が柔軟な働き方により仕事と生活を両方充実できる取組を推進してまいりたい。

Iの8の障害者雇用に当たっては、令和元年7月から参事官室（管理担当）に1名雇用しており、定期的に体調面や仕事、職場の環境等についての面談を行うとともに、定量的な業務の発掘に当たっては、職員のみなさんのご理解とご協力もあって定着しているところ。

引き続き、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。

Iの9の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いる。

昨年度に引き続き、「参事官との意見交換」を7～8月にかけて実施し、各担当・チーム毎に参事官と職員との自由討議形式で行っている。短時間での意見交換であったが、執務室で行ったことからリラックスした雰囲気の中で、職員の意見を聞くことができ、職員と管理職員との相互理解が深まったのではないかと考えているところ。

なお、未実施となっている統計担当との意見交換については、年度内に実施する予定である。

今後も機会あるごとに意見交換を実施して、管理職員と職員とのコミュニケーションを大切にし、明るく風通しの良い職場、働きがいのある職場となるよう努めてまいりたい。

IIの福利厚生施策の充実については、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」にあるように、職員のメンタルヘルス対策は大変重要な課題と考えている。心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、九州農政局では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ているところ。

また、長崎県拠点としては、「管理監督者メンタルヘルスセミナー」や「本局主催のメンタルヘルス講話」等を管理職員は積極的に受講している。

管理職員には、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、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。

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、関係部署との連携を図りながら対応してまいりたい。

IIIの人事評価制度については、人事評価に伴う期首・期末面談に当たっては、可能な限り、きめ細かな説明を行うとともに、具体的な改善点や期待する行動等について指導・助言を行うこととしており、今後とも話しやすい雰囲気の下で適切な面談となるよう徹底してまいりたい。

評価者と被評価者の日常的なコミュニケーションについては、人事評価制度に関わらず、組織内の意識の共有や業務改善等につながるほか、職場の実情を把握する上で

最も基礎的な手段と認識しており、今後ともコミュニケーションを十分に図り、良好な信頼関係の下、適正な人事評価となるよう努めてまいりたい。

また、評価者の資質向上を図るため、全管理職員を対象とした人事評価（評価者向け）eラーニング研修（6月～9月）を受講しており、今後とも評価者の能力向上に努めるとともに、引き続き、評価制度の理解がさらに深まるよう取り組んでまいりたい。

（柿原委員長）

各項目にわたり大変丁寧な回答をいただき感謝申し上げます。

いただいた回答について、気付いた点、その他お願いしたい点についてお話しする。

超過勤務については、長崎県拠点全体で令和6年が79分、令和7年が49分で、昨年と比較して大変減少していることから、働きやすい風通しの良い職場に改善され、滞りなく業務が進んでいると感じている。

統計担当業務の今年の状況について若干の説明をさせていただく。

今年度は昨年度からの全国的なコメ不足が続く中で、水稻収穫量調査の見直しがあり、新たに3調査が増加し、そのことにより超過勤務の増加が危惧されたが、本省や本局の尽力により、職員の超過勤務がほぼ発生しなかった。

一方、職員の年齢構成を見ると、年齢が高くなり、今後職員が減少していくことを考えると、業務が一人の職員に集中し、職員が休むことによって業務に滞りの発生が危惧されることから、管理者においては、今以上に目配り、気配りを願います。

（馬場書記長）

超過勤務について、減少傾向にあるということで、対策の効果が少しずつ出てきていると思う。

職員数が減少している状況の中で仕事が円滑に進められているのは、個々人の頑張りがあからだといいところは、ご認識いただきたい。

再任用職員の超過勤務について、4時間を超えた超過勤務は出来ないとの認識があると思うので、再度周知をお願いしたい。

なお、高齢組合員にアンケートを取ったところ、特に再任用職員から「短時間勤務になっても現役の時の業務量とあまり変わらない」と回答した組合員が多くいることを伝えておく。

また、ハラスメントについては、今のところ組合もハラスメントは把握していないので、引き続きハラスメントのない職場づくりに努めていただきたい。

（梅木地方参事官）

超過勤務等について発言をいただいたので、状況をお話しする。

委員長が発言された、一人に超過勤務が集中していることについて、統計業務には繁忙があるので、チーム内、統計業務であれば統計チーム内で応援体制を作るなど、業務調整を行うことが必要であることから、引き続き担当総括を指導していきたい。

今年の水稲作況調査では、ご苦労されていたことは承知しており、感謝を申し上げます。

書記長が発言された、超過勤務の4時間枠のところについては、改めて管理職に周知したい。

ハラスメント防止については、風通しの良い職場づくりが重要であることから、私もできるだけ声をかけるようにしており、引き続き管理職に対しても、そのようなことが起きないように指導してまいりたい。

(岸田副地方参事官)

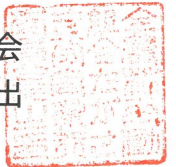
これをもちまして、要求書に基づく交渉を終了します。

25全農林ながさき分会要求第1号
2025年11月28日

九州農政局地方参事官（長崎県担当）

梅 木 旭 殿

全農林労働組合ながさき分会
執行委員長 柿原 出



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. 長崎県拠点として、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. 長崎県拠点として、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. 長崎県拠点として、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. 長崎県拠点として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 長崎県拠点として、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. 長崎県拠点として、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. 長崎県拠点として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇、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、長崎県拠点として、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. 長崎県拠点として、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、長崎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