

九州農政局福岡県拠点交渉(全農林労働組合福岡分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時:令和7年12月18日(木) 12:30~12:50

2. 開催場所:九州農政局福岡県拠点 4F 会議室

3. 出席者:

九州農政局福岡県拠点	小林 康弘	地方参事官
同	大窪 隆太郎	総括農政推進官
同	田中 良江	主任農政推進官
全農林労働組合福岡分会	江口 彰	委員長
同	山崎 聡	書記長
同	嘉村 正信	執行委員
同	靄田 幸一	執行委員
同	田子森 和則	班長

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

5. 議事概要

【大窪総括農政推進官】

ただいまから、25 全農林福岡分会要求1号に基づく交渉を始めます。

それでは、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について報告いたします。

要求事項のうち、交渉対象とする事項につきましては、

「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. の事項について
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. の事項について
7. の事項について
8. の「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、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. 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対象事項とはせず、要望事項として承るとの整理をいたしました。

これを前提としまして、交渉を行います。

【江口委員長】

本日は、お忙しい中、25 全農林福岡分会要求 1 号に基づく回答交渉の場を設けていただいたことにお礼申し上げます。

既に、中央本部から官房当局へ 2026 年度予算概算、組織・定員要求の満額確保を求める要請、25 全農林要求第 3 号(2025 年秋季要求書)により農政の課題、予算概算・組織・定員要求、級別定数の確保などの要求事項について、要求書が提出されているところです。特に農政の課題 に関して、水稻収穫量調査の見直しは、地方組織のおかれている状況を全く理解しておらず、現場・地方組織を置き去りにする進め方になっています。調査農家や専門調査員への負担が増加しており、これ以上、現場で混乱が生じないように、生産現場と地方組織の実態を十分に把握し、丁寧な説明と誠実な対応をお願いします。

また、当分会においては、秋季の要求事項として、組合員からの意見要望を分会班長会議等の場において整理し、先に提出しました要求書のとおりとりまとめたところです。別途、行われました予備交渉において、交渉対象に該当するとされた事項について誠意ある回答を頂けるとお思います。

それでは、要求概要を山崎書記長から説明させていただきますので、よろしくお願いします。

【山崎書記長】

それでは、私から要求事項の趣旨について説明させていただきます。1 点目として、I の 1 ~3 超過勤務縮減についてです。度重なる定員合理化計画による定員削減により、各チームとも人員が減少している中で、特定の職員に業務が集中することがないように、管理職員の マネージメント力が問われていると思います。また、ご存じのとおり、平成 31 年 4 月より民間企業においては罰則付きの上限規制の導入など、働き方改革関連法が順次施行されるなか、公務においても人事院規則が改正・施行され原則として 1 箇月について 45 時間かつ 1 年において 360 時間の範囲内とする超過勤務の上限が措置されたところです。更には、農林水産統計の業務を始め業務の見直しが進められていますが、人員見合いの業務となるよう既存業務をしっかりと見直して、限られた人員の中で効率的な業務運営が出来る体制を確立していただきたいと思います。また、職員の健康管理や良好な職場環境のためにも、超過勤務の縮減は不可欠と考えますので、年間を通した超過勤務の縮減となるような対策に取り組んでいただきますようお願い致します。

2 点目として、I の 4 勤務間インターバルについてです。人事院規則の改正により、令和 6 年 4 月 1 日から、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を設けることが努力義務化されました。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り、勤務間インターバルが確保されるよう、勤務時間管理者に対する周知徹底 をお願いします。

3 点目として、I の 5 セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントについてであります。毎年、労働条件点検期間においてアンケート調査を行っておりますが、組合員にとっては非常に 関心の高い事項であります。パワーハラスメントは、非人道的行為であることは言うまでもありませんが、管理職員から職員へ、また、職員同士でも起こりうる問題であると考

えます。発生した際の対応はもちろんのこと、発生しないことが最重要であると考えますので、引き続き防止策の徹底をお願い致します。

4 点目として、I の 6、7、9 年次休暇や夏季休暇の取得及び育児・介護のための休暇取得等 についてであります。職員の健康管理や余暇の充実など、ワークライフバランスの観点からも計画的な年次休暇等の取得が必要と考えます。また、男性の育児休業等についても取得しやすい職場環境及び雰囲気づくりをお願い致します。

5 点目として、I の 8 障害者雇用についてであります。現在 2 名の障害者が雇用されているところですが、障害者に寄り添った職場環境の整備を行うこと及び職員への理解を得るための仕組みを構築するなど、障害者と健常者が共に働きやすい職場となるようお願い致します。

次に、II メンタルヘルスについては、長年に渡る定員合理化による人員削減や業務過重及び歪な年齢構成などにより、精神的負担が増大しているという職員からの声が多くあります。このような状況の中、ストレスを抱える職員が一人で悩み、心の病に陥らないよう、日頃から職員とのコミュニケーションに努めていただき、併せて、目配り・気配りを行うことで未然防止に繋げていただくようお願い致します。

最後に、III 人事評価制度については、常日頃から管理職員が職員とコミュニケーションを図り面談時には適切な指導・助言を丁寧に行うことなど、評価者への指導をお願い致します。

以上、よろしく申し上げます。

【小林地方参事官】

福岡分会の皆さんには、日頃の業務運営に関しまして適切に対応いただき感謝申し上げます。

提出されました要求書について、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」の趣旨を遵守しながら交渉を行いたいと考えております。今回の要求事項のうち、交渉対象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。それでは、交渉対象事項について回答させていただきます。

まず、I 労働諸条件の改善について回答します。

1 番、2 番、3 番、4 番については超過勤務縮減等についての項目となっておりますので、あわせて回答したいと思います。

超過勤務縮減は、従来から重要な課題であると認識しており、これまでも超過勤務を命ずる場合には、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うえ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。

縮減に向けては、令和3年3月 29 日付け局議資料の「新たな超過勤務縮減対策について」(令和6年5月 22 日改正)を基本に、私参事官と管理担当総括による水・金曜日の早期退庁の呼びかけ等を行っております。

また、週休日及び休日の超過勤務を行わないように努めるとともに、毎月月初めの管理職定例会議において対前年同月と比較して一定以上増加した場合はその要因を担当総括から報告させ、必要に応じ業務の見直しの検討を行う等改善に向けた指示を行っております。なお、11 月末までの超勤平均時間は月5時間 32 分となっております。

平成 31 年4月1日から超過勤務の上限等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、また、令和6年4月1日から、11 時間の勤務間インターバルを設けることが努力義務化され、超過勤務による職員の疲労の蓄積を防ぐため、公務の運営に支障を来さない範囲で、深夜に及ぶ超過勤務が見込まれる場合は、早出遅出勤務、フレックスタイム制などを活用し、翌日の勤務開始時刻を遅らせるなど、弾力的な勤務時間の割振り等を必要に応じて実施し、職員の 11 時間の勤務間インターバルの確保に努めるよう管理職員及び各職員にも措置の趣旨について周知を行っており、現在までインターバルの確保が出来なかった実績はありません。

超過勤務の縮減は、職員の健康管理とコスト意識をもった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おり、今後とも一層の超過勤務縮減に向けて、引き続き指導を徹底してまいりたいと考えています。さらに、超過勤務の上限に関する措置によって、超過勤務の上限まで超過勤務をしてもいいといった誤解のないよう、管理職員に徹底してまいります。

次に、5番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きましては、風通しのよい職場環境を作る上で非常に重要な課題だと考えております。

福岡県拠点におきましては、12月4日から10日までの国家公務員ハラスメント防止週間に併せて、全職員を対象に研修資料の配布を行い、理解度を確認するためハラスメントチェックシートの回答を実施し、より理解を深めてきたところです。また、11月には、九州農政局管理職ハラスメント研修に2名が参加、10月から1月の間に、昇任した職員を対象にハラスメント防止に係る e-ラーニング研修を実施しております。更には、人事院作成のハラスメント動画を視聴するよう管理職に指示するなど、啓発活動を行っております。

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まいります。なお、当県拠点の相談員は大窪総括農政推進官及び田中主任農政推進官が任命されており、現在までに相談はございません。

次に、6番と7番については、休暇・休業等の項目となっておりますので、あわせて回答したいと思います。

年次休暇や夏季休暇を計画的に取得しやすい職場環境については、各班(担当)において1年間の取得計画表の作成やゴールデンウィーク及び夏季休暇取得等の際に年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう、定例会議等の場において周知し取得促進に努めています。なお、11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よう促すこと、年間5日以上取得できなかった職員には、当該職員とその勤務管理者にアンケート調査を実施して、その要因を分析するなどの取組を行います。当拠点においては、一人当たりの取得日数は15.01日となっており、年間5日以上取得となるよう定例会の場で状況を共有し取得促進に努めています。

また、令和5年4月から勤務時間制度の改正が行われ、フレックスタイムの柔軟化や早出遅出勤務の拡充が行われており、男性職員の育児休業・休暇の取得及びテレワークの推進など、家庭と仕事の両立を支援するための環境づくりを進めてまいりたいと考えています。なお、育児中の職員についてテレワークやフレックスを活用されています。

今後とも、職員が休暇等を取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

次に8番の障がい者雇用については、令和元年7月16日から地方参事官室に2名の

期間業務職員を雇用しているところです。

採用後は、定期的に行うミーティングを始め相談体制を充実し、福岡市障がい者就労支援センターのジョブコーチ等と連携をとりながら、安定的に働くことができる環境整備に努めているところです。

今後とも、雇用された障がい者とのコミュニケーションを密にし、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境となるよう努めてまいります。

次に9番の管理職員と職員とのコミュニケーションについては、円滑な業務を行う上で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おり、管理職に対しては、常日頃から職員との話し合いの場を設けるなど、風通しが良く十分なコミュニケーションがとれる雰囲気を作るよう指導しているところです。

今後とも、職場のコミュニケーションを図るよう管理職員に対して指導を徹底してまいりたいと考えています。

続いて、Ⅱ 福利厚生施策の充実について回答します。

メンタルヘルス対策については、非常に重要な課題と考えており、福岡県拠点においても従来から取り組みを行ってきたところです。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、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のための職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制が整備され、職場と専門家等が連携して対応しているところです。

また、本年度も「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に基づき、10月22日～11月5日までにストレスチェックを実施したところです。

管理職員に対しては、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話し合いの場を設ける等、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です。

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と考えております。

最後に、Ⅲ 人事評価制度について回答します。

人事評価の各期面談については、評価者と非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な事と認識しており、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、丁寧に説明するとともに、日常的に職員の状況を把握し助言をするよう周知徹底してまいりたいと考えています。

また、評価者の資質向上を図るとともに、被評価者に対して評価制度や評価結果の活用について、可能な限り分かりやすく解説するよう引き続き徹底してまいります。

以上です。

【江口委員長】

ただいまの地方参事官からの回答では、職員とのコミュニケーションを図り、風通しの良い職場環境づくりという観点を強調されていたと思います。それぞれの立場で、国民のニーズに対応しなければなりませんので、これからも、職員の健康と安全管理に十分ご配慮いただきたいと思います。

また、定員削減等の影響で個々の業務量が増大している状況にありますが、引き続き、明るく働きやすい職場環境づくりのため、定例会議等の場を通して各管理職員への指導を頂きながら、良好な労使関係が保たれますよう、ご対応方よろしくお願ひします。

本日は、大変ありがとうございました。

【小林地方参事官】

今後ともよろしくお願ひします。

【大窪総括農政推進官】

それでは、これで交渉を終了します。

九州農政局地方参事官（福岡県担当）
小林 康弘 殿

全農林労働組合福岡分会
委員長 江口 彰



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. 九州農政局福岡県拠点として、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. 九州農政局福岡県拠点として、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. 九州農政局福岡県拠点として、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. 九州農政局福岡県拠点として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 九州農政局福岡県拠点として、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. 九州農政局福岡県拠点として、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. 九州農政局福岡県拠点として、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、九州農政局福岡県拠点として、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. 九州農政局福岡県拠点として、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、九州農政局福岡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。

Ⅳ 職場環境改善について (別紙のとおり)

以 上