

九州農政局大分県拠点交渉
(全農林労働組合おおいた分会)

議 事 要 旨

1 開催日時：令和4年6月28日（火）17：30～17：55 （25分）

2 開催場所：九州農政局大分県拠点 第2別館 第3会議室

3 出席者：

九州農政局大分県拠点	石橋 隆成	地方参事官（大分県担当）
同	新 浩毅	総括農政推進官（管理担当）
同	井上 真也	主任農政推進官
全農林労働組合おおいた分会	工藤 修一	委員長
同	池部 誠一	副委員長
同	長野 博幸	書記長
同	大塚 英俊	財政部長
同	越智 幸子	執行委員

4 議 題

労働諸条件の改善について 外

（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

【新総括農政推進官】

只今から全農林労働組合おおいた分会からの要求第2号に基づく交渉を開始する。

交渉に先立ち、国家公務員法108条の5の規定に基づく予備交渉で取り決めた事項について報告する。

要求事項のうち「農林水産省における新たな労使関係の構築に関する基本方針」Ⅱ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. 「超過勤務命令の事前命令を徹底」について
2. 「より実効性のある超過勤務の縮減策を実施すること」について
3. について
4. 「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」について
5. 「年次休暇や夏季休暇が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」について

6. について

7. 「障害者雇用については、大分県拠点として、雇用される障害者が、安定的に働くことができる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

8. について

「Ⅱ 新型コロナウイルス感染症対策について」のうち

1. 「今後の感染状況等の推移を注視し、職員の感染防止、健康保持のため、適宜、必要な措置を講じること。」について

「Ⅲ 福利厚生施策の充実について」及び「Ⅳ 人事評価制度について」となる。交渉対象としない事項については、御要望として承るとの整理をしたところであり、これを前提として交渉を行う。

【工藤分会委員長】

本日は、私たち全農林おおいた分会組合員のため、貴重な時間を提供いただき、このような交渉の場を設定していただいたことに感謝申し上げます。

また、日頃より、業務運営の改善にご尽力いただいていることに敬意を表す。

さて、新型コロナウイルス感染症が、決して終息したとは言えない状況において、引き続き公務には、感染症対策という国民の生活と安全を守るための対応が強く求められているところである。

そのような中、今回提出を行った「21 全農林おおいた分会要求第2号」については、職員が安心して働くことのできる職場環境の整備や必要な要員の確保、賃金労働条件の改善等を要求事項として取りまとめたものである。

予備交渉において、一部当局の管理運営事項とのことから交渉対象外となった事項もあるが、それらの事項も含め、要求の実現に向け、最善を尽くしていただくように要求する。

それでは、地方参事官から、「21 全農林おおいた分会要求第2号」に対する回答をいただきたい。

【石橋地方参事官】

最初に新型コロナウイルス感染症の対応において、皆さんには今後の感染症拡大や感染症職員が発生した場合の業務停滞等のリスクを踏まえ、テレワークや外勤対応、また事業継続のための実務室移動等、感染症対策の取組に適切に対応頂いたことを感謝申し上げます。引き続き基本的な感染症防止対策を継続するようお願いしたい。

それでは、要求事項のうち交渉事項について回答してまいりたい。

I 労働諸条件の改善について

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である。

大分県拠点では、館内放送での毎週水・金曜日の定時退庁日を徹底しているところであり、また、定例会議において前月分の超過勤務実績を議題に取り上げ検証を行い、前年同月より増加しているチームには業務の平準化や業務分担の見直しなど必要な措置を講じるよう指導してきたところ。

また、当県拠点として、従前同様 7 月に超過勤務縮減対策強化月間を設け、幹部職員による定時退庁の呼び掛けや第 2 水曜日の完全定時退庁日の 18 時施錠等を行うとともに、今後の縮減対策に資するため超過勤務実績の検証を行ったところ。

超過勤務実績は、昨年度は 1,089 時間と一昨年度に比べ 165 時間を下回った（元年度に比べると 35 時間増加）。

また、個人としての超過勤務は上限までには至らなかった。

引き続き、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毎日の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管理職員には指導してまいりたい。また、職員に対しては超過勤務の縮減と併せて、積極的な休暇取得の声掛けを行ってまいりたい。

併せて、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管理職員に徹底してまいりたい。

4 については、ハラスメントは、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である。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、大分県拠点においては、九州農政局における苦情相談体制での取組をはじめ、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。

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環境を確保してまいりたい。

5 については、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。

また、働き方改革の推進の一環としても「月 1 日以上の子休取得」を推進しており、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、4 半期ごとに職員の子休取得状況を把握し、取得が少ない者には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作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。

6 については、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いる。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。

また、働き方改革の推進として「月１日以上の年休取得」推進をはじめ、昨年度は、「上司３箇条の改革宣言」及び「わたしの理想の働き方宣言」をそれぞれが作成・宣言して頂いたものを大分県拠点掲示板に７月に掲載し、職員個々の意識改革の醸成を行ってきたところ。

コロナ禍のなか、職員一人ひとり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。

７については、障害者雇用に当たっては、令和元年１０月から参事官室（管理担当）に配属させているところだが、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。

８については、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。

このため、昨年度は、６月２８日から７月１５日の間、チーム単位ごとに職員の皆さん、非常勤職員の皆さんと困っていること、改善して欲しいこと等ざっくばらんな意見交換を行い、お互いの距離を少しでも近づけるよう取り組んできたところであり、９月には、当拠点の管理職員が思う「業務の見直し・効率化に向けての取組をはじめ、仕事を進める上で大切にしていること」等の内容の「私の仕事の心得」を大分県拠点掲示板に掲載し職員の皆さんにお知らせしたところ。今後も、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 新型コロナウイルス感染症対策について

現在、大分県においても第６波ピーク時から改善の兆しがあるものの、予断を許さない状況にあり、大分県からは「県民の皆様へのお願い」を遵守するよう求められているところである。

大分県拠点としては拠点の機能を維持し、必要な業務を可能な限り継続するため、ＢＣＰの作成・見直しを行うとともに、感染拡大防止のため職員には咳エチケット、手洗いや手指消毒の励行、テレワークや時差出勤、フレックスタイムの推進、出勤前の検温及び体調確認の記録表配布を行ってきた。また、外部を参集する会議においては入室時の体温測定及び手指消毒、マスクの着用を徹底するなど、現時点で拠点として出来る範囲内で進めてきたところである。

引き続き、感染症対策をより効果的に実施していくことにより、大分県拠点の機能の維持と職員の健康確保に取り組むとともに、日頃からのコミュニケーションを通じ職員の意見等に十分配慮して円滑な業務運営に努めてまいりたい。

Ⅲ 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おり、大分県拠点としても本局、専門医と連携して対応してきたところである。メンタルヘルスの最たる対策は予防であり、昨年11月には全職員を対象としてストレスチェックを実施してきたところである。また、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。

IV 人事評価制度について

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繋がるほか、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、今後とも日常のコミュニケーションを十分に図り、良好な信頼関係の下、十分理解の得られる人事評価となるよう努めてまいりたい。

なお、評価者の資質向上を図るため、昨年度は全管理職員を対象とした人事評価（評価者向け）eラーニング研修を実施したほか、12月の内閣人事局評価者講座に出席させた。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。

【工藤分会委員長】

地方参事官からのただいまの回答は、現在の職場状況を踏まえた誠意あるものと受け止める。今後とも、職員が働きやすく、風通しの良い職場づくりに向けご尽力をお願いする。

【新総括農政推進官】

以上をもって、交渉を終了する。

2022年6月7日

九州農政局

地方参事官(大分県担当)石橋 隆成 殿

全農林労働組合おおいた分会

委員長 工藤 修



要 求 書

一昨年から続くコロナ禍の中、国民生活の基盤を担う公務・公共サービスや農林水産行政を推進する現場では、国民の信頼と期待に応えるべく、高い使命感と責任を持ち、日夜懸命に奮闘しており、組合員・職員が安心・安全に働くことのできる勤務環境の整備や必要な要員と適正な賃金・労働条件の確保等が喫緊の課題です。

私たちは、このような認識のもと、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開することとし、賃金要求については、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向けて、連合 2022 春季生活闘争に結集し取組を進めています。

一方、農林水産省においては、「食料・農業・農村基本計画」等に基づく具体的な政策展開や農林水産業の成長産業化と美しく活力ある農山漁村の実現に向けた各種施策が推し進められていますが、職場は連年に亘る定員削減による要員不足と超過勤務の慢性化など、極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の中、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題を整理し、下記のとおり要望事項を取りまとめました。

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. 大分県拠点として、勤務時間管理及び超過勤務命令の事前命令を徹底し、客観的で厳格な勤務時間管理を行うこと。

また、超過勤務手当については全額支給すること。

2. 大分県拠点として、超過勤務の上限規制を完全に遵守するとともに、「他律的業務の比重の高い部署の指定」の見直しや上限規制の特例業務の厳格化を含む、より実効性のある超過勤務の縮減策を直ちに実施すること。

3. 大分県拠点として、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. 大分県拠点として、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。
5. 大分県拠点として、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。
6. 大分県拠点として、ワークライフバランスの確保や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を図ること。
7. 障害者雇用については、大分県拠点として、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができる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。
8. 大分県拠点として、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 新型コロナウイルス感染症対策について

1. 大分県拠点として、今後の感染状況等の推移を注視し、職員の感染防止、健康保持のため、労働組合との交渉・協議を踏まえて、適宜、必要な措置を講じること。
2. 大分県拠点として、テレワークや出勤抑制等の実施中においても、日常的な職員とのコミュニケーションを通じて、管理職が業務の分担状況や進捗状況を的確に把握し、きめ細かな工程管理を行うこと。
また、業務調整や応援体制の構築を図るなど、円滑な業務遂行に向けて必要な対策を行うこと。
3. 大分県拠点として、在宅勤務に不可欠なツールとなるテレワーク用PCやネットワーク等の環境整備を図ること。

Ⅲ 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運用方針について」に基づき、大分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。

Ⅳ 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