

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4年6月1日(水) 12:05~12:25(20分)

2. 開催場所:九州農政局福岡県拠点 会議室

3. 出席者:

九州農政局福岡県拠点	中島 潔	地方参事官
同	宮崎 喜彦	総括農政推進官
同	山浦 夕起子	主任農政推進官
全農林労働組合福岡分会	江崎 英一	委員長
同	松尾 正寛	書記長
同	松岡 省二	執行委員
同	江口 藤城	執行委員

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

5. 議事概要

【宮崎総括農政推進官】

ただいまから、21全農林福岡分会要求10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「超過勤務命令の事前命令を徹底」について
2. の「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. の事項について
4. 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」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. の事項について
7. 「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. の事項について

「Ⅱ 新型コロナウイルス感染症対策について」のうち

1. の「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」

「Ⅳ 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、権限外事項及び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。

【江崎委員長】

本日は、お忙しい中、21全農林福岡分会要求10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、2022年度予算概算、組織・定員および地方組織における業務見直しを踏まえた、労働条件の維持・改善などの要求事項について要求書を提出しているところとありますが、当分会においては、春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、提出しました要求書のとおりとりまとめたところです。先に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考えております。

それでは、要求概要を松尾書記長から説明させていただきますので、よろしく申し上げます。

【松尾書記長】

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、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、限られた人員の中で効率的な業務運営及び人員見合いの業務量となるよう既存業務の見直しを進めるなど、さらなる超過勤務縮減対策が求められています。

このような中、組合では昨年5～6月、本年も現在実施中の労働条件アンケートを通じて超過勤務の実態を調査したところ拠点内ではありませんが、他の職域では長時間の超過勤務を行っている職員の実態が明らかになっております。

また、ご存じのとおり令和元年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。

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、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。

また、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がっていただくようお願い致します。

3点目として、年次休暇や夏季休暇の取得及び育児のための短時間勤務の取得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ので、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。

4点目として、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で働きやすい職場となるようお願いしま

す。

5点目として、新型コロナウイルス感染症対策についてであります。依然として多数の感染者が発生している中、職員の感染防止のためにも職場環境の整備をお願いします。

最後に、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、よろしくお願いします。

【中島地方参事官】

福岡分会の皆さんには、日頃の業務運営に関しまして適時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番については超過勤務縮減についての項目となっていますので、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。

超過勤務縮減に向けては、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」を基本に、福岡県拠点における「超過勤務縮減の取組みについて」を定め、当県拠点全体の縮減目標及び各チーム毎に独自の定時退庁強化日を決定するとともに、各管理職による水・金曜日の早期退庁の呼びかけ等を行うことにしております。

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、各チーム毎の超過勤務実態を踏まえ管理職員から超過勤務実態について報告を求めて効率的な業務運営・超過勤務縮減についての話し合いを行い、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います。

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たところであり、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いるところです。

なお、超過勤務時間の実績については、令和3年度の平均時間が3時間13分となっており昨年度を下回る実績となっています。

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、現場管理者に徹底していきます。

次に、4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も、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。

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宮崎総括農政推進員及び山浦主任農政推進員が任命されています。

5番について、年次休暇や夏季休暇を計画的に取得しやすい職場環境をつくることについては、各チームにおいて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。

また、管理職員も毎月1日以上の子次休暇の取得を目標にしたところす。今後とも、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。

併せて6番の育児休業等が取得しやすい職場環境の整備についても、家庭と仕事の両立を支援するために、その環境づくりを進めてまいりたいと考えています。

7番の障害者雇用については、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、福岡市障害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す。

今後とも、雇用された障害者とのコミュニケーションを密にし、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境となるよう考えています。

8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、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新型コロナウイルス感染症対策についてです。

この新型コロナウイルス感染症対策については、非常に重要な課題と考えており、福岡県拠点においても感染防止対策のため手指消毒やマスクの着用等の基本的な対策から、週2割の出勤制限や飛沫防止シートの設置など様々な取組を行ってきたところす。

また、管理職員に対しては、業務継続性に鑑み必要な業務に優先順位を付け仕分けを行うなどのマネジメントを確実にを行うよう指導しているところす。

今後とも、職員の感染防止を図る観点から、本局や福岡県からの要請を十分理解し、感染症防止対策に努めてまいりたいと考えています。

続いてⅢ福利厚生施策の充実についてです。

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す。

また、昨年11月には「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に基づき、ストレスチェックを実施しました。

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IV人事評価制度についてです。

人事評価の各期面談は、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、丁寧に説明するとともに、日常的に職員の状況を把握し助言をす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。

【江崎委員長】

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、職員の健康管理に十分ご配慮をいただいた業務運営をお願いします。

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して頂きながら、良好な労使関係が保たれますよう、ご対応方よろしくをお願いします。

本日は、大変ありがとうございました。

【中島地方参事官】

今後ともよろしくお願いします。

【宮崎総括農政推進官】

それでは、これで交渉を終了します。

21全農林福岡分会要求10号
2022年 4月26日

九州農政局地方参事官（福岡県担当）
中 島 潔 殿

全農林労働組合福岡分会
委員長 江 崎 英 一



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押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、下記のとおり要求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. 九州農政局福岡県拠点として、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。
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、「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. 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、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. 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。
6. 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、九州農政局福岡県拠点として、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定して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. 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 新型コロナウイルス感染症対策について

1. 九州農政局福岡県拠点として、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. 九州農政局福岡県拠点として、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. 九州農政局福岡県拠点として、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、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。

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。

Ⅳ 職場環境改善について (別紙のとおり)

(別 紙)

1. 新型コロナウイルス感染症対策に伴うテレワーク・在宅勤務等の業務対応にあたっては、業務に支障を来さないよう、九州農政局福岡県拠点として、必要なパソコン等の整備を図ること。(統計班)(参事官室班)
2. 管轄地の広域化に伴い、貨物車タイプの官用車は後部座席に乗車しての長距離移動が不向きのため、九州農政局福岡県拠点として、必要台数をセダンタイプ等へ更新すること。(参事官室班)
3. 九州農政局福岡県拠点として、管轄区域の広域化に伴い、効率的な業務の観点から、カーナビの更新を定期的におこなうこと。
また、万が一の事故発生時に備え、ドライブレコーダーの整備を図ること。
(消費安全1班)(消費安全2班)(参事官室班)
4. 牛トレ巡回立入検査時の牛個体識別番号の検索について、福岡県拠点所有の携帯電話では検索操作に時間を要することから、職員所有のスマートフォンを使用しているため、九州農政局福岡県拠点として、福岡県拠点所有の携帯電話をスマートフォンに更新すること。(消費安全2班)
5. 消耗品や備品等の購入にあたっては、九州農政局福岡県拠点として、職員のニーズを十分に把握したうえでの検討をおこなうこと。(統計班)
6. 周辺地域等への影響も配慮しつつ、喫煙場所を1カ所設置すること。(経営安定班)
(消費安全1班)

以 上