

九州農政局本局交渉
(全農林労働組合熊本分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和5年3月14日（火） 17:45～18:02（17分）
2. 開催場所：九州農政局 農政第6会議室
3. 出席者：

九州農政局	渡部 博司	総務部長
同	岡本 公夫	総務課長
同	伊藤 利広	総務課課長補佐（人事）
同	前田 高弘	総務課管理官
同	黒木 敬司	総務課サービス・管理係長
全農林労働組合熊本分会	南 正光	委員長
同	稲田 英朗	副委員長
同	新開 康成	書記長
同	上ノ堀洋一	調査交渉部長
同	諸熊 和則	組織教宣部長
4. 議 題：労働諸条件の改善について 外
(全農林労働組合熊本分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

【岡本総務課長】

ただいまから、全農林労働組合熊本分会からの要求第3号に基づく交渉を開始します。

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を報告します。

全農林労働組合熊本分会から提出された要求事項が「新たな労使関係の構築に関する基本方針」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. 「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. 「より実効性のある超過勤務縮減対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
5. 「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を図ること」について
6. 及び7. の事項について
8. 「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」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 「新たな人事評価制度について」になります。

その他の事項については、管理運営事項等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ので、これを前提として交渉を行います。

【南委員長】

本日は、お忙しいところ、22全農林熊本分会要求第3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。

さて、近年、地球温暖化等の影響により世界各地で自然災害が発生しており、本年2月6日に発生した「トルコ・シリア地震」では、5万2千人を超える尊い人命が奪われております。

九州においては、連年、台風及び大雨による災害が発生しており、職員の迅速かつ適正な対応が求められております。

また、過去最大の件数発生となった鳥インフルエンザは、3割が九州管内で発生しており、私たち組合員は、休日、昼夜を問わず対応を行ってきたところです。

一方、私たちの職場は、連年に亘る定員削減により慢性的な超過勤務等、労働環境も非常に厳しくなっています。

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、真摯な回答をいただきますようお願いいたします。

それでは、書記長から要求項目の趣旨等について説明いたしますので、よろしく申し上げます。

【新開書記長】

この度の要求の趣旨につきましては、すでにお渡ししています要求書に記載のとおりでありますので、省略させていただきますが、回答をいただくに当たりまして、1つ要望を申し上げます。

今回の要求事項にも、「I」の「労働諸条件の改善について」として、超過勤務の縮減に関して3項目あげておりますが、この超過勤務が生じる最大の要因は、これまでの定員削減などにより、業務量に見合った人員配置となっていないことであります。

現在も、この慢性的な超過勤務が生じる状況は解消されておらず、このような状況が続けば、職員の勤労意欲や士気の減退に繋がり、良い仕事もできません。

つきましては、職員が勤労意欲を持って、かつ健康的に、生き活きとして業務遂行し、そして充実した生活をおくることのできるためにも、慢性的な超過勤務の解消に向けた、抜本的な対策を是非講じていただきますよう、お願いいたします。

【渡部総務部長】

最初に、Iの1、Iの2及びIの3の「超過勤務の縮減」についてですが、

九州農政局では、従前から超過勤務縮減対策推進委員会を設置し取り組んでいますが、平成31年4月の超過勤務上限規制導入後、適切な運用を図るとともに実効のある対策を講ずるため、令和3年3月24日に「新たな超過勤務縮減対策について」を定め、目標時間を設定し実績と乖離する場合にはその要因を分析し、局議の場で共有する取組を行っています。

また、事前命令の徹底、毎週水曜日及び金曜日の定時退庁日、毎月第2水曜日は完全定時退庁日として各管理職員や私を含め総務課による定時退庁の呼び掛けを行っているほか、部議等においても、毎月の課ごとの超過勤務の状況や増加した要因等を共有し、取組の徹底を図っているところ です。

引き続き、これらの取り組みを実施するとともに、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、各管理者に対する指導を徹底してまいります。

次に、Iの5.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とともに、実効ある防止策の徹底を図ること」についてですが、

ハラスメントは、職場の秩序の混乱、業務運営への障害、職員の勤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います。

九州農政局では、令和2年6月の人事院規則10-16「パワーハラスメントの防止等」の制定を受けて発出された秘書課長通知を改めて職員に周知徹底するとともに、ハラスメントを含めて一元的に相談を受ける体制を整備し、九州農政局掲示板等により周知しているところです。

また、例年12月の「ハラスメント防止週間」において、全職員を対象とした職場研修、ポスターやビラによる職員へ周知やチェックシートによる自己点検、管理職員に対する研修などの取組を行っており、引き続き、ハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいります。

次に、Iの6.「年次休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること」についてですが、

年次休暇を計画的に取得することは重要と考えており、九州農政局掲示板や局議等におきまして、各職場において休暇の計画表を作成するとともに共有すること、月1日年休のほか、5月9月の大型連休、夏季休暇、年末年始休暇などと連続しての長期連続休暇となるよう努めること、1月から9月までの年次休暇取得が5日未満の職員を把握し、業務に支障のない範囲で計画的に取得できるようにすることなどの取組を周知、徹底しているところであり、引き続き職員が諸休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めてまいります。

Iの7.「ワーク・ライフ・バランスの確保や育児・介護のための休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること」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います。

九州農政局におきましても、令和3年4月に策定された「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」や、人事院通知「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」に基づき、メールやポータルサイトを活用した情報提供や、「両立支援シート」の活用などに取り組んでいます。

また、産後パパ育休や育児休業の複数回（原則2回）取得が可能になること、育児参加のための休暇の取得可能期間が拡大することなど、昨年10月1日から、育児に係る両立支援制度をより柔軟に利用できるようになったことも周知しています。

引き続き、これらの取組を実施し、男女問わず柔軟な働き方を選択し活躍できる環境整備に努めてまいります。

次に、Ⅰの８．「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」についてですが、

九州農政局では、本局、県拠点、事業所において、２０名の障害のある方を雇用し、それぞれの部署においてご活躍頂いているところです。引き続き、障害のある方の要望や実態の把握に努めて、きめ細かい対策を講ずるなど、障害のある方が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．「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職場を確立すること」についてですが、

働きやすい職場環境づくりは、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であり、そのためには、管理職と職員を含め、職場全体の良好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います。

引き続き、適切な管理職によるマネジメントを通じて働きやすい職場づくりに努めてまいります。

次に、Ⅱの「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います。

九州農政局におきましても、従来から心の健康保持と病気の早期発見・早期対応のため、職場及び外部の専門機関による相談できる体制の整備、メンタルヘルス講演会の開催、全職員を対象としたストレスチェックなどを実施しています。

また、休職中の職員に対しては、回復状況や意向等を把握し、主治医や健康管理医のアドバイスを受けつつ、「試し出勤」等を通じてスムーズに職場復帰できるよう取り組むとともに、復帰後においても、適切な管理職のマネジメントによる職場内のサポートや健康管理医との面談などフォローアップにも努めています。

引き続き、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に努めてまいります。

最後に、Ⅲの「人事評価制度」についてですが、

人事評価制度を円滑に運用するためには、被評価者と評価者の双方が制度内容を良く理解することが必要であり、「新しい人事評価制度のポイント」や「人事評価ガイド」を九州農政局掲示板に掲載するなどして周知しています。

また、評価者に対しては、評価制度への理解や人事評価を行うに当たり求められる姿勢等が一層深まるよう、eラーニング等の研修を実施すると

ともに、期首・期末面談に当たっては、具体的な改善点や期待する行動等についての指導・助言を話しやすい環境の中で丁寧に行うよう、指導しているところです。

なお、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、こうした良好なコミュニケーションの維持・確保により、被評価者の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。

【南委員長】

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有り難うございました。

私たちは、安心して働きつづ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、総務部長の回答を通じて、より良い職場環境にしていきたいという気持ちは、私たちと同じだと感じたところです。

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今後ともよろしくお願いいたします。

【渡部総務部長】

本日は、超過勤務の縮減やハラスメントの防止など、多くの課題についてご意見を聞かせていただきました。

食料安全保障の強化やみどり戦略の推進など、新たな施策への対応も求められており、本省と一体となって取り組んでいくことが重要であると考えています。

本日の交渉を踏まえ、職場内の良好なコミュニケーションを通じ、職員がより一層安心して働きやすく明るく風通しの良い職場となるよう引き続き努力してまいります。

【岡本総務課長】

これもちまして交渉を終了します。

以上

九州農政局長
宮崎 敏行 殿

全農林労働組合 熊本分会
委員長 南 正



要 求 書

農林水産省においては、「農林水産業・地域の活力創造プラン」等に基づき、食料安全保障の確立と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ていますが、職場は連年に亘る定員削減により超過勤務は慢性化しており、また収束が見通せないコロナ禍も相まって、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ば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. 九州農政局として、勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 九州農政局として、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・介護のための休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
8. 障がい者雇用について、九州農政局として、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、職員に対し、障がい者に対する理解を促進するための研修等を実施し、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. 九州農政局として、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