

九州農政局佐賀県拠点交渉
(全農林労働組合佐賀分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和4年12月21日（水）17：30～17：50（20分）

2. 場所：九州農政局佐賀県拠点 第1会議室

3. 出席者：

九州農政局佐賀県拠点	難波 和聡	地方参事官
同	中村 勇二	総括農政推進官
同	安達るみ子	主任農政推進官
全農林労働組合佐賀分会	中川 幹夫	委員長
同	井手功一郎	書記長
同	牟田口幸広	財政部長

4. 議題

労働諸条件の改善について 他
(全農林労働組合佐賀分会提出 別添「要求書」)

5. 交渉概要

○中村総括農政推進官

ただいまから、全農林労働組合佐賀分会から2022年12月1日付けで提出されました「22全農林佐賀分会要求第1号」に基づく交渉を始めます。

○難波地方参事官

それでは、全農林労働組合佐賀分会から提出いただきました「要求事項」について、回答いたします。

なお、回答につきましては、「交渉対象事項」について、対象といたします。

Iの労働諸条件の改善に関し、要求事項1、2、3の超過勤務関係について、まとめて回答します。

まず、要求事項1の超過勤務縮減について、超過勤務を命ずる場合の留意事項としまして、不要不急の超過勤務は行わないこと、また超過勤務の内容を精査したうえで、必要性を判断し命令すること、としています。

超過勤務縮減に関しては、令和3年3月29日に、局議で提示がありました「新たな超過勤務縮減対策について」を基本として当拠点内で周知を図ってきたところです。

具体的には、定時退庁日（水・金）においては、早期退庁を呼びかけるアナウンス放送をすること、それから、各総括が超過勤務予定者の把握を夕方までに行うこと、としています。

さらに、効率的な業務運営や超過勤務縮減に関する検討、また必要に応じ業務の見直しの検討を行っており、これらについて、引き続き実施するよう考えております。

それから、要求事項2について、平成31年4月1日から超過勤務の上限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す。

これに関し、管理職員及び各職員にも、措置の趣旨について、周知を図っているところです。

この中で、業務体制の見直しや業務の平準化を図りつつ、今後とも、一層の超過勤務縮減に向けて、徹底していくよう、考えております。

それから、要求事項3の超過勤務の上限に関する措置について、この措置によって、超過勤務の上限まで超過勤務を命ずることができる、との認識を持つことがないよう、管理職員に徹底していく考えでおります。

要求事項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の根絶について、当拠点では、今年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を配布して、理解度を確認するために、ハラスメントチェックシートを活用し、理解を深めてきたところです。

また、9月28日には、管理職員がハラスメント防止研修に参加して、管理職員として果たすべき責務・役割について、確認をしました。

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、取り組んでいく考えでおります。

なお、当拠点の相談員は、中村総括（農政推進官）と山口主席統計専門官です。

要求事項6、7の休暇関係について、まとめて回答します。

年次休暇など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、テレワーク計画と合わせた休暇取得計画表の作成などに努めているところです。

また、全職員が毎月「1日」以上の年次休暇を取得して、さらに年間で全員が「10日」以上の切り捨てとならないことを、目標にしてきたところです。

今後とも、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに、努めていく考えでおります。

それから、育児・介護等のための休暇などが、取得しやすい職場環境の整備について、家庭と仕事の両立を支援するよう、その環境づくりを進めていく考えでおります。

要求事項8の障がい者雇用について、令和3年5月より1日付けで、地方参事官室に1名の期間業務職員を雇用しています。

また、令和5年3月31日まで、雇用更新をしています。

この期間業務職員に対し、具体的に配慮すべき点などについて、ご本人に確認をして、業務が行いやすい職場環境とするよう努めているところです。

期間業務職員とは、定期的に打合せを行って、随時確認をしています。

今後とも、コミュニケーションを密にして、働きやすい職場環境となるよう、努めていく考えでおります。

要求事項9の管理職員と職員とのコミュニケーションについて、管理職員に対しては、平日頃から職員との話し合いの場を設けるなど、十分なコミュニケーションが図れる雰囲気を作るよう、徹底しているところでありまして、これを継続していく考えでおります。

Ⅱ「福利厚生施策の充実」に関し、メンタルヘルス対策について、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」、それから「運用方針」に基づいて、対応をしています。

具体的に、心の健康に問題がある職員の早期発見・早期対応に向けて、職場内の相談体制や、外部の専門機関の相談体制の整備を図って、対応をしているところです。

また、11月には「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に基づいて、ストレ

スケジュールを実施しています。

それから、明日12月22日には、農政局主催のメンタルヘルス講習会に、参事官室管理班職員が参加することとしています。

今後とも、心の健康保持と病気の早期発見・早期治療、そして円滑な職場復帰と再発防止を図るよう関係部署との連携を図りつつ、対応していくよう考えております。

Ⅲ「人事評価制度」に関し、各期の面談については、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だと認識しております。

面談時において、評価者が、被評価者に対して、指導・助言を行うにあたり、被評価者に対して、適切な助言をし、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説明することを徹底していくよう考えております。

以上が、私からの回答となります。

○中川委員長

回答いただき有難うございました。

異動で初めての業務を行う職員の超勤が増えている。管理職のサポートをお願いします。

パワハラ・セクハラの相談は、組合も受けておらず、関係性は良好と感じている。

年休については、ゴールデンウィークや年末年始で長期休暇を取得するように組合の方からも組合員に伝えていきます。

○井手書記長

コロナ禍でコミュニケーションが取りづらい状況にあり、メンタルに不安を抱える職員がいないか危惧しているところです。管理職にも目配り、気配りをお願いします。

人事評価について、職員が納得するよう丁寧・適切な対応をお願いします。

○中川委員長

居心地の良い職場環境を作る事が非常に大事だと思っておりますので、今後も職場環境の整備にご尽力願います。

本日は有難うございました。

○難波地方参事官

今後ともよろしくお願いします。

○中村総括農政推進官

それでは、これで交渉を終了します。

九州農政局佐賀県拠点

地方参事官 難波 和聡 殿

全農林労働組合佐賀分会
委員長 中川 幹夫



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

1 労働諸条件の改善について

1. 佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、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、佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、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、佐賀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