

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12月15日（木）17：30～18：00 （30分）

2 開催場所：九州農政局大分県拠点 第1別館 第1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	長野 博幸	書記長
同	帯刀 孝光	財政部長
同	池部 誠一	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1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. 「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策を具体化し着実に実施すること。」について
3. について
5. 「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を図ること。」について
6. について
7. について
8. 障がい者雇用について、大分県拠点として、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、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。について

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民主的な職場を確立すること。」について

「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」及び「Ⅲ 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、ご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は、現在「第8波」に突入した状況であり、一昨年から引き続くコロナ禍において、国家公務員及び農林水産省を取り巻く環境が大変厳しくなる中で、組合員一人ひとは、日々職務に邁進しているところである。

そのような中、今回提出を行った「22 全農林おおいた分会要求第1号」については、各職場毎に明るく働きやすい職場の構築を図ることを目的とした「労働条件アンケート」による点検活動結果をもとに要求事項を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お願いする。

また、全農林中央本部は、秋季年末闘争方針における非現業職域の労働条件改善に向けて、12月1日、「22 全農林要求第2号」を農林水産省当局に提出を行ったところであり、本部が提出した「要求書」については、分会は「要望書」として本日提出させていただく。

なお、こちらの要望事項についても、そのほとんどが切実かつ喫緊の課題であり、要望の全身に向けて最大限の努力を行うよう合わせてお願いする。

それでは、地方参事官から、「22 全農林おおいた分会要求第1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執務室移動等、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。

超過勤務実績は、R4 年度 11 月末累計は 520 時間で前年度同に比べ 124 時間減少した。

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。

5 について、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。

6 について、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を推進している。

また、働き方改革の推進の一環としても「月 1 日以上 of 年休取得」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 半期ごとに職員の年次休暇取得状況を把握し、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。

7 について、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。

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。

8について、障がい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。

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、障がい者・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。

9について、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。

特に今年度は、1 on 1 ミーティングの取組を参事官自らが実施し、職員との交流を深めたところ。

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 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、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。

Ⅲ 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指導・助言や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、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、拠点独自に新任管理職を対象とした勉強会を実施した。

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11月14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

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

5. 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。
6. 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。
7. 大分県拠点として、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、大分県拠点として、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. 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 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。

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