

南部九州土地改良調査管理事務所交渉
(全農林労働組合宮崎ひむか分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和4年12月14(水)17:20～17:40 (20分)
2. 場 所：南部九州土地改良調査管理事務所会議室
3. 出席者：南部九州土地改良調査管理事務所 島尾 武文 所 長
同 尾山 禎尚 庶務課長

全農林分宮崎ひむか分会 砂月 康弘 副委員長
同 中武 誉雅 職場代表(班長)
同 原田 剛 職場代表(班長)

4. 議 題：労働諸条件の改善について
(全農林宮崎ひむか分会提出 別添「要求書」)

5. 議事要旨

(尾山庶務課長)

ただいまから、全農林労働組合宮崎ひむか分会からの要求に基づく交渉を開始します。
本交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規程に基づく予備交渉において、取り決められた事項について報告します。

提出された要求事項のうち交渉の対象となる事項は、

I 労働条件の改善について

1.2のうち 超過勤務の縮減について

事前の超過勤務の命令の徹底、超過勤務及び縮減についてより実効性のある超過勤務縮減策を実施すること。

3. 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じ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。

5 セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の職場からの根絶について

- 6 年次休暇や夏季休暇、また、諸休暇についても取得しやすい職場環境の整備を図ること。

- 7 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。

- 8 障がい者雇用について、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。
- 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。

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、南部九州土地改良調査管理事務所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についてとし、

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要望事項として承ると整理しておりますので、これを前提として交渉を行います。

(砂月執行委員)

本日は、お忙しい中時間を作っていただきありがとうございます。22 全農林宮崎ひむか分会要求第2号の「要求書」に基づき要求させていただきます。

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」に基づき、食料安定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、要求事項を取りまとめました。私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題であり、要求事項の実現に向けて最善を尽くしていただくよう要求します。

それでは、要求書の内容について要求書を読み上げ説明させていただきます。

- 1 点目として、事前の超過勤務の命令の徹底、超過勤務を縮減すること。
- 2 点目として、超過勤務については、より実効性のある縮減対策を実施すること。
- 3 点目として、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じることができるとの誤った認識を持つことがないよう、現場管理者に徹底すること。
- 4 点目として、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こと。
- 5 点目として、年次休暇や夏季休暇、また、諸休暇として結婚休暇、育児休暇等につい

でも取得しやすい環境整備を図ること。5日未満の取得者に対しては、管理職からも取得促進としての対応もされていますが引き続き取得しやすい環境づくりをお願いします。

6点目として、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点目として、障がい者雇用については、事務所として、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。障害に合った対応をお願いします。

8点目として、管理者と職員とのコミュニケーションを大切に、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の

「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、事務所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をお願いします。

(島尾所長)

要求事項回答の前に一言申し上げます。

組合員の皆様には、地域農業活性化のため、業務遂行に懸命に取り組んでいただいておりますことに感謝を申し上げます。

今回の要求書のうち、交渉対象以外の事項につきましては、要望として承りまして、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、提出された要求事項について回答します。

I 労働諸条件の改善についての1、2についてですが、

超過勤務縮減は、従来から当事務所の重要な課題であると認識しており、不要不急の超過勤務は行わないこととし、超過勤務を命ずる場合には、超過勤務内容の精査を行い事前命令してきたところです。

毎月の管理職員による定例会議において、超過勤務の実績報告を行うとともに、定時退庁日（水・金曜日）の徹底、定時退庁の呼びかけ、効率的な業務運営のため業務の見直し、また、令和3年3月29日局議において新たな超過勤務縮減対策についてが示され超過勤務命令にかかるチェックシート等の周知を行うなど超過勤務の縮減に努めてきたところです。

また、業務効率化については所全体の業務目標に掲げ、意見を取りまとめて共有する

といったことにも取り組んでいるところです。

今後とも超過勤務の縮減に対する意識の向上を図り、業務能率向上のため業務の改善の検討を行い、超過勤務縮減に取り組むとともに職員の健康増進・ゆとりある生活の実現を図っていきたいと考えています。

1の対応方針と重なる部分もありますが、不要不急の超過勤務は行わないこととしており、超過勤務の縮減対策については、定例会や課内会議において意見を出し合って取り組んでいるところです。今後も何でも言える環境を整えて超勤縮減策についても所内全体で取り組んでいきたいと考えています。

3. についてですが、

平成31年4月から勤務時間要領の改正により上限時間の設定が行われたところですが、1、2の方針と同様に不要不急の超過勤務は行わないということは定例会等を通じて管理職へは周知しているところです。今後も超過勤務命令について誤った認識を持つことがないように、管理職の意識の更なる徹底を図っていくこととします。

5. についてですが、

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の問題については、風通しのよい職場環境をつくる上で非常に重要な課題だと考えています。当事務所においては、例年12月のハラスメント防止週間(12/4～12/10)に職場(自習)研修を実施し、また、全職員に対してハラスメントに関するチェックシートの実施やハラスメント防止ポスターや啓発用ビラによる周知を行い、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止に努めているところです。

また、「九州農政局における苦情相談体制の整備について」に基づき個別相談員を設置し、日常的な苦情等の相談に応じ、助言、或いは指導等の措置を講じる体制を整えてきたところです。

引き続き、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止に取り組んでいきたいと考えています。

6. についてですが、

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は、職員の健康管理、職務能率の向上などに有効なものと考えています。

年次休暇が計画的に取得されるよう、適宜、所内会議やメール等により周知するとともに、管理職会議でも管理職員に周知しています。

特にゴールデンウィークの時期や夏季休暇、年末年始において、休暇予定表を作成するなど、職員が取得しやすい環境づくりを図っているところです。

今後も年次休暇や諸休暇について、取得しやすい職場環境づくりに努めていきたいと考えています。

7. についてですが、

仕事と生活の調和の実現に向けて、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事

上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう支援することが重要と認識しています。

「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」に基づき、男女問わず全ての職員に対し、仕事と家庭の両立に資するために、育児・介護の状況を伝えておきたい職員には「両立支援シート」等を提出していただくよう、周知しているところです。

今後も業務の効率化や職場環境の改善等の取組みを行い、年次休暇、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に努めていきたいと考えています。

8. についてですが、

当事業所では、現在障がい者の方はいませんが、今後も雇用する機会がありましたら障がい者への配慮を心がけるよう周知するなど、障がい者の状況を踏まえて配置先を決定するなど所内全体で働きやすい環境づくりに努めていきたいと考えています。

9. についてですが、

業務運営にあたって、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は、管理者と職員とのコミュニケーションが大変重要であると考えています。

組織内で情報を共有し、職員が持っている力を発揮できる明るく風通しの良い職場づくりを進めるとともに、職員個人が課題を抱え込まず、協力し合い、相談できる職場環境となるよう取り組んでいきたいと考えています。

II 福利厚生施策の充実について

メンタルヘルス対策については、大変重要な課題と考えており、当事務所でも、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、引き続きメンタルヘルス対策に取り組んできたところです。

今後も心の健康保持と病気の早期発見・早期治療、円滑な職場復帰と再発の防止を図るため、上司や関係する部署と連携を図りながら、メンタルヘルス対策を図っていくこととします。

また、11月7日から18日までの間に農林水産省職員健康管理規程第32条の2の規定に基づくストレスチェックが実施されているところです。

いずれにしても、相談しやすい職場環境をつくるために、管理職に対して、日頃から職員との話し合いの場を設ける等、風通しの良い、コミュニケーションの十分とれる雰囲気づくりに努めるよう今後とも指導していきたいと考えています。

Ⅲ 人事評価制度について

人事評価については、被評価者に対し、丁寧な説明を心がけ指導・助言に努めており、人事評価制度において重要な期首面談での目標設定、期末面談での個別の項目・目標毎にコメントするなど、被評価者に分かりやすい指導・助言を丁寧に行うよう評価者に対し、周知してきたところです。

なお、日常業務の中で、評価者が被評価者から報告や相談を受けたり、必要な指導・助言を行うなどの日常的なコミュニケーションについては、組織内の意識の共有化や業務改善等を図る上で重要であり、更なる徹底を図っていくこととします。

私からは以上であります。

(尾山庶務課長)

以上回答させて頂きましたが、何かありましたら承ります。

(砂月執行委員)

要求書に対する回答については、一つ一つ丁寧に回答をいただきありがとうございます。ありがとうございました。

引き続き風通しの良い職場環境づくりに努めていただき今後とも職員が働きやすく、風通しの良い職場作りに向けご尽力をお願いします。

(島尾所長)

これから年度末に向け忙しくなりますが、健康には十分注意して皆さんで協力してやって行きたいと思っておりますのでよろしくをお願いします。

(尾山庶務課長)

ないようでしたら、これをもちまして交渉を終了します。

2022年12月5日

九州農政局南部九州土地改良調査管理事務所

所長 島尾 武文 殿

全農林労働組合 宮崎ひむか分会

委員長 戸敷 信幸



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. 南部九州土地改良調査管理事務所として、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. 南部九州土地改良調査管理事務所として、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. 南部九州土地改良調査管理事務所として、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. 南部九州土地改良調査管理事務所として、勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 南部九州土地改良調査管理事務所として、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. 南部九州土地改良調査管理事務所として、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. 南部九州土地改良調査管理事務所として、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、南部九州土地改良調査管理事務所として、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. 南部九州土地改良調査管理事務所として、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、南部九州土地改良調査管理事務所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。