

九州漁業調整事務所交渉（全農林労働組合福岡分会）

議事要旨

1. 日 時： 令和8年1月16日（金） 12:18～12:42（24分）
2. 場 所： 九州漁業調整事務所会議室
3. 出席者： 九州漁業調整事務所 中村 克彦 所長
同 登木 輝幸 総務課長
全農林労働組合福岡分会 堀江 誠治 財政部長
同 志岐 隆治 執行委員
同 平岡 孝啓 漁調班長

4. 議 題： 2025 秋季要求書回答
(全農林労働組合福岡分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要：
(登木総務課長)

ただ今から、全農林労働組合福岡分会からの要求に基づく交渉を開始する。

本日の交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規定に基づき、1月19日に実施した予備交渉において取り決めた事項について報告する。

全農林労働組合福岡分会から提出された要求事項のうち、「新たな労使関係の構築に関する基本方針について」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1のうち「事前の超過勤務命令の徹底」、「超過勤務を縮減すること」の部分
- ・2のうち「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」の部分
- ・3の事項
- ・4の事項
- ・5のうち「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」の部分
- ・6の事項
- ・7の事項
- ・8のうち「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」「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」の部分
- ・9の事項
- ・Ⅱ 福利厚生施策の充実について
- ・Ⅲ 人事評価制度について

とし、その他の事項については、管理運営事項及び権限外事項に該当することから、要望事項として整理したので、これを前提に交渉を行う。

(堀江財政部長)

本日は、お忙しい中、25全農林福岡分会要求2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2026年度予算概算、組織・定員要求の満額確保を求める要請、25全農林要求第3号(2025年秋季要求書)により漁業調整事務所の課題、予算概算・組織・定員要求、級別定数の確保などの要求事項について、要求書が提出されている。特に漁業調整事務所の課題に関して、数々の問題が挙げられている。

当分会においては、秋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、先に提出した要求書のとおり取りまとめたところである。誠意ある回答をいただきたいので、よろしくお願いします。

(志岐執行委員)

それでは、要求事項の趣旨について説明させていただく。

1点目、2点目及び3点目の超過勤務縮減についてである。

超過勤務については、組合員を対象に5月～6月に実施した労働条件点検アンケートにおいても関心が高く、「業務量に見合った人員配置となっていない。」など切実な意見が多い状況である。ご存じのとおり、2019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の働き方改革関連法が順次施行される中、公務においても人事院規則等が改正・施行され、原則として1箇月について45時間かつ1年について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あるが、中には、上限時間までは無条件で超過勤務が命令できるというような、誤った認識をもつ管理者がいるのではないかとの懸念の声も組合員からは多く寄せられている。そもそも、超過勤務が発生する根本的な要因は業務量と配置人員のミスマッチであると考えられる。実効ある業務の見直しや特定の職員に業務が集中することがないよう業務マネジメントを図り、業務の平準化など更なる超過勤務縮減対策とすることが求められる。改めて本改正の趣旨を正しく理解し、現場管理職それぞれに対し、日常的な業務運営に対するマネジメントの強化について強く求める。

さらに、2020年からの向こう5年間の定員削減計画に基づき、定員管理は益々厳しい状況となっているが、職場の健康管理や良好な職場環境のためには、何より超過勤務の縮減が必要と考えるので、職員が退庁しやすい環境づくりのため、当局におかれては、年間を通した超過勤務の縮減となるよう、具体的な超過勤務の縮減に向けた対策を求める。

4点目の勤務間インターバルの確保に関しては、2018年6月に成立した「働き方改革関連法」に基づく「労働時間等設定改善法」改正に伴い、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定された。テレワ

ークをはじめ、働き方の見直しのための他の取組みと併せて実施することで一層効果が上がると考えられ、健康やワークライフバランスの確保策との観点からも極めて重要と考えているので、引き続き勤務時間管理者への周知をお願いする。

5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について、日常的に起こりうる問題である。発生した場合の対策はもちろんのこと、まずは発生しないことが最も重要であり、引き続き、明るい働きやすい職場の構築に向けまして防止策の徹底をお願いする。

6点目として、年次休暇や夏季休暇の取得についてである。定員削減による職員数の減少や業務過重により取得しづらい状況になっている。また、年次休暇は職員の健康管理やリフレッシュ的な側面もあることから、職員が年次休暇を取得しやすいよう、職場環境や雰囲気づくりをお願いする。

7点目と、これに関連する9点目についてであるが、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とともに、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶し、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よう求める。

8点目として、障がい者雇用についてである。障がい者雇用にあたっては、バリアフリー化などハード面での整備はもとより、職場でのフォロー体制をはじめ、職員の理解促進などソフト面の取組も同時に進めていくことなど、雇用された方々が安心して働き続けられる職場環境の整備が重要であることから、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、障がい者をはじめ、全ての職員が働きやすい職場環境の構築を強く求める。

次に、IIの福利厚生施策の充実についてである。職員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、職員のニーズを踏まえて充実させるとともに、「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、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よう要求する。

次に、IIIの人事評価制度については、日常においても職員とのコミュニケーションを図り、評価結果がより良いものとなるよう、丁寧なアドバイスをお願いする。

以上、よろしくお願いします。

(登木総務課長)

それでは、要求事項について、中村所長から回答する。

(中村所長)

九州漁業調整事務所に勤務されている職員の皆さんには、日々の業務の遂行に当たって、不断の努力をいただいていることについて感謝申し上げます。

それでは、交渉対象事項について回答させていただく。

まず、Ⅰ 労働諸条件の改善について回答する。

1、2及び3の超過勤務並びにこれに関連する4の勤務間インターバルについては、事前の超過勤務命令を徹底し、勤務時間外の業務指示は行わないよう努めること、上限時間を十分認識し、超過勤務の縮減に努めることを管理者に対して指導するとともに、毎月の超勤実績が大幅に増加している場合には、その理由を確認するなど、実態の把握に努めているところである。また、これら超過勤務縮減の取組や弾力的な勤務時間の割り振り等を通じて、十分な勤務間インターバルが確保されるよう引き続き努めてまいりたい。

5のハラスメントの防止対策については、秘書課長通知により、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止及び排除のための措置等を明確にしているところであり、人事院作成のハラスメント防止のリーフレットを職員に配布するとともに、パワー・ハラスメントについては、令和2年6月に制定された人事院規則の内容を周知してきたところである。

また、全職員を対象としたハラスメント防止チェックシートや管理職を対象としたeラーニングの実施等により啓発を行っているところである。

ハラスメントの根絶は、風通しのよい職場環境をつくる上で、非常に重要な課題であることから、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たい。

6の年次休暇や夏季休暇を計画的に取得することは重要であると考えており、所内業務連絡会議等を通じて、課ごとに休暇計画表を作成・共有して、各自年次休暇の取得推進に努めるよう呼びかけるとともに、ゴールデンウィーク、夏季休暇及び年末年始の時期には、年次休暇と組み合わせての長期休暇の取得を奨励するなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりをしているところである。

また、諸休暇についても、制度等の概要を定期的にメール送信するなどにより職員周知を図るほか、職員から照会があった場合には、個別に対応を行っているところであり、引き続き利用しやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。

7のワークライフバランスの確保については、仕事と家庭生活の両立を図ることができるよう、育児を行う職員等について、職場全体で支援していくことは重要であると認識しており、令和3年10月に拡充された男性職員の育児休業、育児参加のための休暇の柔軟な取得、令和4年1月に新設された出生サポート休暇、令和5年4月から実施されたフレックスタイムの柔軟化や早出遅出勤務の拡充を含め、各種制度の概要を職員に周知しているところである。

男性・女性を問わず職員が働きやすい職場を目指し、引き続き、育児・介護との両立支援制度の周知、テレワークの推進、フレックスタイムや早出遅出勤務の活用など、職員のワークライフバランスを確保するための職場環境の整備に努めてまいりたい。

8の障がい者雇用への対応については、障がい者が安心して働くことができるよう、相談窓口を設置するとともに、定期的に雇用障がい者とのミーティングを行い、困りごと等がないかを確認しているところであり、今後とも障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境となるように努めてまいりたい。

9の管理者と職員とのコミュニケーションについては、業務を円滑に進めるためには、日頃から気兼ねなく相談できる雰囲気をつくることが非常に重要と考えており、管理者は率先して職員とのコミュニケーションを取るよう、指導しているところである。

引き続き職員とのコミュニケーションを十分に図り、風通しのよい職場環境づくりに努めてまいりたい。

次に、Ⅱ 福利厚生施策の充実について回答する。

メンタルヘルス対策については、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」及び「農林水産省職員の心の健康づくりのための運用方針」に基づき、心の健康に対する管理者の意識向上のため、定期的にメンタルヘルス研修の受講を促すとともに、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制の整備や人事院の「こころの健康相談室」等の活用により、相談しやすい環境づくりに努めているところである。

職員のメンタルヘルス対策は非常に重要な課題であることから、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については、引き続き関係部署や外部の専門家との連携を図りながら対応してまいりたい。

最後に、Ⅲ 人事評価制度について回答する。

人事評価制度については、評価結果が処遇に活用されることから、期首面談においては、評価者と被評価者の間で認識を共有して目標を確定するとともに、期末面談に当たっては、理由を含めて丁寧に説明するように努めてまいりたい。

コミュニケーションについては、先ほども申し上げたところであるが、人事評価制度に関わらず、今後とも職員とのコミュニケーションを積極的に図ってまいりたい。

(堀江財政部長)

ただいまの所長からの回答では、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う。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、職員の健康と安全管理に十分ご配慮いただきたい。

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るが、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いただきながら、良好な労使関係が保たれるよう、ご対応方よろしくお願いします。

本日は、大変ありがとうございました。

(中村所長)

本日の交渉を踏まえ、今後とも、職員の皆さんの意見にも十分配慮し、職員が安心して働きやすい職場となるよう、引き続き努力してまいりたい。

(登木総務課長)

以上をもって、全農林労働組合福岡分会からの要求書に基づく交渉を終了する。

2025年12月19日

九州漁業調整事務所長

中村 克彦 殿

全農林労働組合福岡分会
委員長 江口 彰



要 求 書

農林水産省においては、新たな「食料・農業・農村基本計画」に基づく食料安全保障の強化や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るなか、職場は業務量の増加や連年に亘る定員削減により要員不足となっており、超過勤務が慢性化する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. 九州漁業調整事務所として、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. 九州漁業調整事務所として、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. 九州漁業調整事務所として、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. 九州漁業調整事務所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 九州漁業調整事務所として、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. 九州漁業調整事務所として、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. 九州漁業調整事務所として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇、出生サポート休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
8. 障害者雇用について、九州漁業調整事務所として、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、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。
9. 九州漁業調整事務所として、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、九州漁業調整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。

以 上