

関東農政局土地改良技術事務所交渉（全農林労働組合埼玉分会）

議 事 要 旨

- 1 日 時： 令和5年3月30日（木） 17時30分～18時15分
- 2 場 所： 関東農政局土地改良技術事務所 会議室
- 3 出席者： 当 局 宮 川 賢 治 関東農政局土地改良技術事務所長
清 水 一 孝 同 庶務課長

職員団体 宇田川 知克 全農林労働組合埼玉分会委員長
沢 田 武 司 同 書記長
田 中 大 輔 同 執行委員
- 4 議 題： 2022年秋闘要求書回答
（全農林労働組合埼玉分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要

（清水庶務課長）

これより全農林労働組合埼玉分会からの要求に基づく交渉を始めます。

はじめに、本日の交渉に先立ちまして全農林労働組合埼玉分会と関東農政局との間で行われた、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られた事項について報告します。

要求事項について「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、予備交渉の段階で取り決めた事項を交渉対象とします。

交渉対象とする事項は、要求事項ⅠからⅢのうち、これらに一部含まれる管理運営事項を除いた事項を交渉事項とすることで整理が行われたと伺っております。

管理運営事項に該当する事項については、要望事項として承ることと致しまして、これを前提として所長から回答を行い、交渉を進めさせていただきます。

（宮川所長）

埼玉分会から要求がありました「労働諸条件の改善について」のうち、超過勤務縮減の関係について回答します。

職員が健康を維持し、仕事と家庭の両立を図り豊かな生活を実現するうえで、超過勤務の縮減は重要な課題と認識しており、そのためには、業務の効率化や見直しを進めるとともに、必要な超過勤務については、その必要性を判断した上で適切に

命令を発するよう努めているところです。

具体的な超過勤務縮減対策としては、局議決定された「超過勤務の縮減について」に基づき、① 事務の簡素化及び業務の見直し、② 気がねなく退庁できる環境づくり、③ 事前命令の徹底、④ 定時退庁日の設定 などに取り組んでいるところです。

また、日々の超過勤務の予定及び実績については、管理職員と超過勤務の内容等について状況を共有し、超過勤務縮減へ取り組んでいるところです。

なお、令和元年度から超過勤務の上限規制の措置が実施されていますが、管理職員等と業務の進捗等について共有し、業務に偏りがみられる場合は、業務分担の見直しなど組織的な対応を行ってきているところです。

私としましては、事前命令及び事後確認の徹底、並びに上限規制の厳守について意識の向上を図ってきたところです。

引き続き厳格な勤務時間管理、並びに実効性のある縮減対策に取り組み、超過勤務の縮減を図ってまいります。

次に、「ハラスメント防止」を含む「福利厚生施策」等について回答します。

ハラスメントの防止についてですが、ハラスメントは、職員の権利や人権を侵害し、心身の健康等に深刻な影響を与えるものであり、当事者間の人間関係の悪化、ひいては職場の士気や能率の低下につながるなど影響が大きいものと認識しています。

このため、秘書課長通知に基づきハラスメントの防止に努めるとともに、「職員の苦情相談窓口及び相談員の設置について」（秘書課長通知）に基づき苦情相談体制を整備し、所内にメール等により周知しているところです。職員から相談があった場合には真摯に受け止め、丁寧に対応してまいります。

また、関係通知等についても、メール等により周知するとともに、「国家公務員ハラスメント防止週間」の一環として実施される、ハラスメントのチェックシート、ハラスメント防止の職場研修を行い、職員の意識高揚に努め、ハラスメントの防止を図っているところです。

なお、パワー・ハラスメントについては、令和2年6月から人事院規則10-16によりパワー・ハラスメントの防止等について制定され、苦情相談員に対しパワハラ

の苦情相談へも対応しているところです。

ハラスメントは上司と部下の関係だけではなく、同僚同士でも起こりえるため、職員一人ひとりが、パワハラ、セクハラ及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントも含めたこれらハラスメントをしない、させないとの認識を持ち、相手を尊重することが大切だと考えています。今後とも、ハラスメント根絶に向けての取り組みを進めてまいります。

次に心の健康づくりについてですが、「国家公務員健康増進等基本計画」が改正され、特に、若手職員を中心としたメンタルヘルス対策の強化や高年齢職員、障害のある職員、妊娠中の女性職員等に対する健康管理・配慮を徹底する等の健康管理対

策の強化が図られたところです。

土地改良技術事務所では、「農林水産省職員の心の健康づくりのための運用方針について」等に基づき、メンタルヘルスに必要な知識、情報等が得られるよう、関東農政局において実施されている、一般職員及び管理監督者を対象とした講演会等への積極的な参加を促進しているところです。更に、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、ストレスチェックが実施されており、職員自身が自らのストレスの状況について気付くようにするとともに、本人からの申出による面接指導を実施する体制を整えるなど、関東農政局と連携し、心の不健康な状態を未然に防止するよう努めているところです。

また、人事院規則の改正により健康確保措置が強化されたことから、令和元年4月から長時間の超過勤務者に対する面接指導が拡充されたところであります。

次に、「労働諸条件の改善について」のうち、年次休暇等について回答します。

年次休暇の取得については、職員の健康管理やリフレッシュの面などで非常に有効なものと考えており、所内において取得促進に向け計画表を作成するなど、職員が諸休暇を含めた休暇を取得しやすい環境作りを推進しているところです。

特に、夏季休暇期間やゴールデンウィーク及び年末年始期間においては、休日と年次休暇とを組み合わせることで連続した休暇を取得するよう職員に周知しているところです。

なお、令和4年においては、当事務所の全職員の年次休暇の使用日数が、5日以上となりましたが、引き続き、業務に支障のない範囲で計画的に使用できる環境整備に努め取り組んでまいります。

次に、「労働諸条件の改善について」のうち、両立支援制度について回答します。

仕事と家庭生活の両立を図ることは、その職員が安心して働き、その能力が十分に発揮され、意欲的に職務に取り組むことにつながり、ひいては公務能率の向上につながるものと考えています。

このため、必要とする職員が気兼ねなく制度を利用することができるよう、仕事と育児・介護の両立を尊重する職場風土を醸成するとともに、その職員の担当業務の情報を予め共有しておくことや、育児休業等の場合には代替する要員を確保するなど、支援制度を活用しやすい職場環境となるよう努めてまいります。

次に、「労働諸条件の改善について」のうち、宿舎関係について回答します。

人事異動によって転居が必要となる職員の宿舎については、必要な宿舎の確保に努めるとともに、異動対象となる職員に配慮し、宿舎の入居手続きについても、可能な限り速やかに行うよう、引き続き努めてまいります。

次に「労働諸条件の改善について」のうち、テレワーク環境について回答します。

土地改良技術事務所においては、既存の職場パソコンについて希望する職員に対

して、テレワークが可能な環境を整えています。

また、本年4月以降に実施が予定されるガバメントネットワークへの移行状況を踏まえながら適切に対応してまいります。

次に、「労働諸条件の改善について」のうち、明るい職場環境を含む労使関係等について回答します。

職場内のコミュニケーションを取ることで、お互いに理解し合い信頼関係が構築され、気兼ねなく相談や提案ができる明るく働きやすい職場になると考えますので、引き続き、管理職員が率先して職員とのコミュニケーションを図り、業務を円滑に行うことができる環境づくり、風通しの良い職場づくりに努めてまいります。

また、交渉については、平成21年7月に労使間で合意した「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」に基づき、予備交渉を効果的かつ効率的に実施するなど、引き続き適切に対応してまいります。

続きまして、埼玉分会から要求のありました「福利厚生施策の充実」について回答します。

職員の福利厚生については、職員が業務を遂行していく上で重要なことと認識しており、土地改良技術事務所としましては、関東農政局において決定された「保健事業計画」に基づき、健康診断、人間ドックなどを実施しているところです。

また、土地改良技術事務所としましては、健康診断、人間ドックの受診結果により指導区分が出された職員へは、その後の受診状況等の追跡調査を実施するなどして職員の健康管理に努めているところです。

引き続きこれら保健事業の充実に努めてまいります。

続きまして、埼玉分会から要求のありました「人事評価制度について」のうち、被評価者への指導・助言等について回答します。

評価者として、人事評価を行うに当たり求められる姿勢等については、より一層理解が深まるよう、評価者訓練としてeラーニングを受講するなどしてきたところです。

令和4年10月からの人事評価の見直しを踏まえ、人事評価の統一的な運用、評価手法の適切な理解及び評価結果の人材育成への一層の活用に資するため、引き続き、評価制度等への理解が深まるよう取り組んでまいります。

また、人事評価の期首・期末面談において、被評価者への指導・助言を行うにあたり、実際にとった行動や業務上の成果に基づいてコメントするなど、可能な限りきめ細かな指導・助言を行うよう評価者として努めているところです。

なお、面談時に限らず、日常的な指導・助言やコミュニケーションが、組織内における意識の共有化や業務改善に結びつく重要なことと認識しています。

今後とも、職員とのコミュニケーションが十分に図られるよう、努めてまいります。

最後に、「人事評価制度について」のうち、評価者訓練の徹底、及び、評価結果の活用方法の周知徹底について回答します。

評価者に対する訓練については、私も評価者として、人事評価を行うに当たり求められる姿勢等について、より一層理解が深まるよう、評価者訓練としてeラーニングを受講するなどしてきたところですが、引き続き、人事評価制度に対し研修を受講するなどして理解を深めてまいります。

なお、評価結果の活用方法については、人事評価のスケジュール等とあわせ、メール等により、職員へ周知しているところです。

以上、埼玉分会から提出された要求書に対する回答となりますが、提出のあった要求は、組合員のみならず、多くの職員の切実な要求と受け止めております。

引き続き、働きやすい職場環境作りに努めて参ります。

(宇田川委員長)

交渉事項について丁寧にご回答を頂き、ありがとうございました。

私からは分会内の職場実態を含め発言します。

なお、この職場実態については、令和3年度の職場実態について組合員から回答があった労働条件点検アンケートでの回答結果を令和4年度に集計したものになりますのでご承知おきください。

1点目として、超過勤務縮減についてです。

令和3年度内の超過勤務実態として、依然として慢性的な超過勤務がみられる結果となりました。

主な要因として

- ・業務に見合った人員配置となっていない。
- ・特定の職員に業務が集中している。(※業務マネジメントが図られていない)
- ・実行ある業務見直しが行われず、業務量の軽減となっていない。

という意見が組合員からありました。

他にも多数ありましたが、これは、管理職がきちんと配慮した人員配置や業務の配分を行うことで減らすことは可能と考えます。

最近特に感じるのは、業務を回すことが最優先され、特定の者に業務が集中していることです。

また、4月期の人事異動により新たな業務に携わる場合、組合員は大変苦勞します。来月は4月の大型異動期となりますので、管理職として業務の配分を含め適切な対応がされるよう要請します。

2点目はハランスメント対策です。

労働条件点検アンケートにおいて、パワハラを受けているとの回答がありました。

一昨年よりは若干減少となっていますが依然として存在しています。

パワハラは、受ける者によってその受ける影響の多少はあるにせよ、仕事上のミスであっても高圧的な発言を控え、別室で指導するなどの配慮はもちろん、人格を否定するような発言はもっての外ですので、管理者に対する指導を引き続き要請するとともに、4月に着任する管理職には徹底を図っていただくよう要請します。

3点目は休暇の関係についてです。

先ほど、宮川所長から「令和4年において当事業所全職員の年次休暇の使用日数が、5日以上となりました。」と回答がありましたが、この間のご努力に敬意を表しますとともに、年休繰り越しは20日と制度上決められていますが、職員にもよりますが、最大40日スタートの職員が多いと思います。最大40日で5日年休を取得出来たとしても、15日は切り捨てられてしまいます。

5日以上を取得となったことは喜ばしいところですが、これ以上の取得が出来るよう、最大限努力していただくことを要請します。

(宮川所長)

1点目の超過勤務縮減についてですが、業務に見合った人員の配置が難しい場合は、非常勤職員を雇用するなどしてきたところです。

また、特定の職員に業務が集中しており、業務量が軽減されず超過勤務が縮減できない点につきましては、各自の日々の超過勤務の実績等を確認しつつ、業務に偏りがみられ場合には、業務分担の見直しなどを行い、業務の平準化に努めてきたところです。

先ほども回答の中で述べましたが、超過勤務の縮減は、職員が健康を維持し、仕事と家庭の両立を図り豊かな生活を実現するうえで、重要な課題と認識しており、引き続き、非常勤職員の雇用のほか、日々の超過勤務の実績等について、管理職員と超過勤務の内容等について状況を共有し、超過勤務縮減へ努めて参ります。

2点目のハラスメント対策についてですが、以前実施されたアンケートにおいて、事業所職域においてハラスメントを受けている旨の回答があった事は承知しております。

先ほども回答の中で述べましたが、ハラスメントは、職員の権利や人権を侵害し、心身の健康等に深刻な影響を与えるものであり、当事者間の人間関係の悪化、ひいては職場の士気や能率の低下につながるなど影響が大きいものと認識しており、ハラスメントは上司と部下の関係だけではなく、同僚同士でも起こりえるため、職員一人ひとりが、ハラスメントをしない、させないとの認識を持ち、相手を尊重することが大切だと考えています。

管理監督者による部下等への指導については、相手を尊重し人格を否定すること無く、適切な指導となるよう、管理監督者へハラスメント防止対策の周知の徹底を

図り、今後とも、ハラスメント根絶に向けて取り組んでまいります。

3点目の休暇の関係についてですが、年次休暇の取得については、職員の健康管理やリフレッシュの面などで非常に有効なものと考えています。

これまで、取得促進に向け計画表を作成するなど、職員が諸休暇を含めた休暇を取得しやすい環境作りを推進しているところですが、引き続き、業務に支障のない範囲で計画的に取得できる環境整備に努め、特に、夏季休暇期間やゴールデンウィーク及び年末年始期間においては、休日と年次休暇とを組み合わせることで連続した休暇を取得するよう職員への周知を徹底するなどして、年休取得の促進に取り組んでまいります。

(清水庶務課長)

それでは、以上をもちまして、要求に基づく交渉を終了致します。

(以 上)

土地改良技術事務所長
宮 川 賢 治 殿

全農林労働組合埼玉分会
委員長 宇田川 知 克



要 求 書

関東農政局に働く組合員は、農林水産行政を円滑に遂行するために、多発化・激甚化する自然災害からの復興・再生はもとより、CSF 対策などを含め、公務・公共サービスの担い手として、国民生活を支えていくために日夜職務遂行に邁進しています。

現在、「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。

こうしたことから、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、組合員にとって切実かつ喫緊の課題であり、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 各勤務管理責任者は、日常から部署内における業務の平準化に努め、必要な超過勤務の事前命令の徹底、ICT等を活用した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 土地改良技術事務所として、超過勤務の上限規制を遵守するとともに、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は全額支給すること。
- 3 定員削減により人員が減少する中、農林水産施策への的確に対応するため、関東農政局として新規採用の確保や非常勤職員の雇用など、業務に見合った人員配置を行い、超過勤務の縮減を図ること。
- 4 土地改良技術事務所として業務運営の検証を行い、指揮命令系統の明確化、業務の抜本的かつ実効ある効率化を行うこと。
- 5 土地改良技術事務所として、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ために、防止策の履行及び相談員制度の機能化を図ること。

- 6 土地改良技術事務所として、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。

また、子の看護休暇の日数を拡大するよう関係機関に要請すること。

- 7 土地改良技術事務所として、育児休業や看護休暇等仕事と家庭の両立支援の諸制度の周知を図り、取得しやすい職場環境の整備を図ること。

- 8 土地改良技術事務所として、転居を伴う異動者に対して内示を含む異動手続きを早期に行うこと。特に、4月期の業者見積もりや申請手続きの簡素化を図るとともに、異動先を含めて宿舍の入居手続きを早急に行うこと。

また、赴任旅費の移転料が全額支給となるよう関係機関に要請すること。

- 9 土地改良技術事務所として、テレワークの推進など働き方改革を進めるとともに、パソコン、ネットワーク環境などの改善を図ること。

- 10 土地改良技術事務所として、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

- 1 土地改良技術事務所として、職員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、人間ドック・健康診断の充実、休憩室の確保など職員のニーズを踏まえて充実させること。

- 2 「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、関東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 新たな人事評価制度について

- 1 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。

- 2 評価者訓練を一層徹底するとともに、評価結果の活用方法について周知徹底を図ること。

以 上