

関東農政局西関東土地改良調査管理事務所交渉（全農林労働組合静岡分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和6年2月27日（火） 17時30分～18時00分
2. 場 所：関東農政局西関東土地改良調査管理事務所 会議室
3. 出席者：

関東農政局西関東土地改良調査管理事務所	兼平 正樹	所長
	中本 祐彦	次長
	新垣 祐一	庶務課長
全農林労働組合静岡分会	加藤 稔也	委員長
	久保 博昭	副委員長
	尾崎 恭志	書記長
	永田 雅則	執行委員
	中川 貴晴	執行委員

4. 議 題：23 全農林静岡分会要求2号要求書に対する回答
（全農林労働組合静岡分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要：

（加藤委員長）

兼平所長に要求書を提出

（新垣庶務課長）

ただいまより、全農林労働組合静岡分会からの要求に関する交渉を始めます。

本日の交渉に先立ちまして、国家公務員法第108条の5の規定に基づく予備交渉の段階で取り決めた事項について報告します。

全農林労働組合静岡分会から提出されました要求事項が「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、要求書の「Ⅰ労働諸条件の改善について」及び「Ⅱ福利厚生施策の充実について」のうち一部の管理運営事項を除いた事項、及び「Ⅲ人事評価制度について」の事項です。

その他の事項は要望として承ることと整理し、これらを前提として交渉を行います。

それでは、兼平所長より回答します。

(兼平所長)

全農林労働組合静岡分会 加藤委員長から提出いただきました23全農林静岡分会要求2号について、私から回答いたします。

また、回答にあっては、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」の趣旨に基づきながら交渉を行ってまいります。

I 労働諸条件の改善についての1.の超過勤務の縮減、2.の超過勤務の上限規制の遵守、3.の超過勤務の上限に関する誤った認識についてですが、超過勤務時間の縮減は、職員の健康維持、モチベーションの維持、士気の向上、また、コスト意識を持って効率的に業務を進めていく上で極めて重要な事項であると考えております。

超過勤務を縮減するためには、計画的な業務運営に加えまして、業務の効率化や見直しも常日頃から行っていくということが必要であり、管理職が日頃から職員の業務内容をしっかりと把握して、超過勤務の必要性を十分に理解した上で、適切に超過勤務命令を発する必要があるということも重々承知しているところです。

具体的な超過勤務縮減対策については、水曜日、金曜日の定時退庁日には、私自ら声かけをして、職員の定時退庁を促しております。また、超過勤務の事前把握及び事前命令の徹底をしているところです。さらに、管理職による月例会において、前月の超過勤務状況を報告するとともに、特定の者に集中していないか等の確認も行っているところです。

また、超過勤務命令を行うことができる上限は、ご承知のとおり人事院規則で定められており、「1箇月について45時間かつ1年については360時間の範囲内で、必要最低限の超過勤務を命ずるもの」とされているところで、業務の進行に当たっては、超過勤務の上限規制を確実に遵守するとともに、上限まで超過勤務命令が行えるといった誤った認識を持つことがないよう、機会あるごとに現場管理者を指導して参りたいと考えております。

働き方改革に基づく超過勤務の上限等の措置、これは法令上実施されていて、より厳格な超過時間管理が求められていることを承知しておりまして、引き続き、超過勤務の縮減に取り組んで参りたいと考えております。

4.のハラスメントについてですが、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントについては、職員の心身の健康や職場での人間関係の悪化にも繋がり、また、職場秩序の混乱など職場環境に大きな影響を与えるものと認識しており、秘書課長通知の「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置について」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」に基づき苦情相談体制を整備し、職員に周知しているところです。

今後ともハラスメント防止週間や各種資料を活用いたしまして、セクハラ・パワハラに対する職員の意識の向上及び根絶に努めるとともに、職員から相談があった場合は真摯に受け止め、丁寧に対応して参りたいと考えております。

5. の休暇を取得しやすい環境整備を図ることについてですが、諸休暇を含めた休暇の計画的な取得につきましては、仕事と家庭生活の両立という面からも私自身重要視しているものであります。

そのため、所内、課内の業務・休暇予定の共有による年次休暇等を取得しやすい環境作り、年末年始、夏季休暇取得時の際には、年次休暇と組み合わせることによる連続休暇の取得促進、月1日以上 of 年次休暇取得の推進に取り組んでいるところであり、今後とも年次休暇等の取得しやすい職場環境づくりに取り組んで参りたいと考えております。

6. のワークライフバランスの確保についてですが、職員一人一人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とともに、家庭や地域生活などにおいても多様な選択ができることは、非常に重要なことと考えております。

育児や介護を行う職員が、仕事と家庭の両立を図ることができるよう、職場全体で支援していくことが重要なことと認識しております。

また、今般、GSS端末が導入され、より一層テレワークへ取り組みやすい環境が整備されたことから、職員の柔軟な対応を促しております。

引き続き、職員が気兼ねなく制度を活用できるよう、職場風土の醸成に努めて参りたいと考えております。

7. の障がい者雇用についてですが、障がい者の雇用については、雇用率の達成に向け取り組むべきであり、障がい者を雇用する際は一律的な対応ではなく、面接及び採用時に障がい者毎に必要な合理的配慮を確認しながら、プライバシーにも配慮して進めていく必要があると考えております。

また、障がい者の雇用に当たっては、一緒に働く職員の理解と協力が必要であり、ハローワーク等による講習の受講や理解を促進する資料の活用により、受け入れる職場の態勢を整え、障がい者・健常者ともに働きやすい職場環境を構築して参りたいと考えております。

8. の管理者と職員とのコミュニケーション、民主的な職場を確立することについてですが、管理者と職員との間に限らず職場内のコミュニケーションを円滑にすることは、業務を遂行していく上で必要不可欠なものであり、日常的な指導・助言はもちろんのことコミュニケーションが組織内の意識の共有化や業務改善に結びつき、また職場の状況や職員の変化等を早期に把握する上でも重要なことと考えております。

今後とも管理者と職員とのコミュニケーションが十分に図られるような職場環境をつくりまして、職員が気兼ねなく相談ができる体制、所内の融和が図られるよう努めて参りたいと考えております。

Ⅱ 福利厚生施策の充実、メンタルヘルスの関係についてですが、職員の健康維持は、個々の職員にとっても業務を円滑に進めるうえでも不可欠なものと考えております。

特にメンタル面でのケアについては、各職員の出勤状況、休暇状況などの勤務状況の把握はもとより、日頃から管理職員による職員への細かな目配り等が必要と思っております。職員の身体的・精神的な不調の前兆の把握に留意してまいりたいと考えております。

また、何でも相談できる職場環境づくりについては、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環境づくりを行うよう、今後とも指導を徹底して参りたいと考えております。

Ⅲの人事評価制度についてですが、被評価者の処遇に直接影響するものであり、また評価を契機とした自己の把握により、今後の能力開発等につながる重要なものであると認識しております。

人事評価制度を円滑に運用していくためにも、日頃からのコミュニケーションの中で職員が持たれている疑問・不満等を解消することが大事であると考えており、こうした取り組みを通じて丁寧な対応を図って参りたいと考えております。

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、個別の項目、目標ごとにコメントするなど、可能な限りきめ細やかな指導・助言を行ってまいりたいと考えております。

さらに、職員が日頃から何でも話し合える雰囲気づくりを行うよう、努めて参りたいと考えております。

23 全農林静岡分会要求 2 号に対する私からの回答は、以上となります。

(加藤委員長)

丁寧な回答ありがとうございました。

担当執行委員から発言がありましたら、お願いします。

(中川執行委員)

当事務所は、職場内のコミュニケーションが十分にとられ、管理職から職員に対しこまめに声かけが行われており、職場環境は良いと感じているが、年明けから超過勤務をする職員が増えているように見受けられる。

職員は責任を持って業務に取り組む人が多く、我慢強い人ほど心身の不調に陥ると長引くことになりやすいと思うので、引き続き、気配りいただきながらマネジメントをしていただきたい。

(兼平所長)

超過勤務につきましては、先ほど回答いたしましたとおり取り組んでおり、重要課題として認識しております。全体としては、昨年度と比較すると減少傾向となっているところですが、ご指摘のあった、年明けからの超過勤務の増加については、年度末を迎えていることが要因の一つではありますが、メンタルを含む健康に留意するということは、非常に大切なことでもありますので、引き続き、超過勤務の縮減に向けて業務の内容を常に把握しながら対応していきたいと思っております。

(加藤委員長)

拠点でもそうだが、人員が削減されてきている状況で、特定の職員に業務が偏ることが無いよう、配慮をお願いしたい。

(兼平所長)

特定の職員への業務が偏らないようにということについて、管理職による定例会の場で、各個人の超過勤務状況を共有しているところです。日頃の超過勤務の把握に併せて一月の状況も確認し、偏りがなく業務のバランスがとれるように配慮していくことを行っております。

定員につきましては、数名の欠員が生じている状況です。昨年度は、業務が集中した課もありましたが、非常勤職員を配置して、業務の軽減を図ったところです。今後とも引き続き対応してまいります。

(尾崎書記長)

年度末に向けて、超過勤務が増えてしまうのはある程度仕方ないと思うが、特定の職員に集中しないよう配慮願いたい。また、先ほどの回答にあった、定時退庁日に実施している所長から職員への直接の声かけ、月例会での超過勤務状況の確認、管理職への指導もあり、職場環境は良いとのことなので、しっかりコミュニケーションをとることが、超過勤務の縮減につながると思うので、引き続きお願いしたい。

(兼平所長)

ご指摘のとおりでありますので、今後もコミュニケーションを十分とって勤務状況を把握し、超過勤務の縮減に取り組んでいきたいと思えます。

(加藤委員長)

GSS 端末が導入され、テレワークはどのくらいされているか。

(兼平所長)

育児や介護が必要であった場合を含みますが、直近では、6名、庶務課で3名、企画課で1名、財産管理課で2名がテレワークを行っております。

(加藤委員長)

テレワークをするにあたって、業務上の向き、不向きはあるか。また、テレワークをする職員がいることで他の職員の業務が増えるなどの負担はないか。

(兼平所長)

農政局の職員間であれば、Teamsにより容易に連絡などできますが、県、市町、土地改良区など対外的な機関は、Teamsによる会議などができないことが多く、対面による打合せが必要となることから、テレワークでの対応は、困難な場合があります。

また、テレワークの職員がいることによる他の職員の負担増は基本的にありません。今後も業務内容を確認し、テレワーク対応職員以外の他職員への負担が生じないように、バランスをとりつつテレワークを推進していきたいと考えております。

(久保副委員長)

本日はありがとうございました。

(新垣庶務課長)

それでは、以上をもちまして、要求に基づく交渉を終了いたします。

(以上)

関東農政局西関東土地改良調査管理事務所
所長 兼 平 正 樹 殿

全農林労働組合静岡分会
委員長 加 藤 稔 也



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るなか、職場は連年に亘る定員削減によ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. 西関東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. 西関東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。
3. 西関東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. 西関東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。

5. 西関東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。
6. 西関東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の取得しやすい職場環境やテレワーク等柔軟な働き方が選択できる職場環境の整備を図ること。
7. 障がい者雇用について、西関東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。
8. 西関東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、西関東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。

以 上