

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7年3月4日（火） 17時40分～18時15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	小林 賢一	所長
	西山 洋美	次長
	新垣 祐一	庶務課長
全農林労働組合静岡分会	坂本 恵久	委員長
	岡本 篤史	副委員長
	尾崎 恭志	書記長
	高部 智夫	執行委員
	高橋 和彦	執行委員
4. 議 題 : 24 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 :

(坂本委員長)

小林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、小林所長より回答します。

(小林所長)

全農林労働組合静岡分会 坂本委員長から提出いただきました24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、回答にあつては、「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認識しております。

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. の勤務間インターバルの確保ですが、勤務間インターバルの確保については、人事院規則の改正を踏まえ、令和6年4月1日より、1日の終業時刻から次の日の始業時刻まで、11時間のインターバルを設けることが努力義務化されたところであり、

超過勤務の縮減や弾力的な勤務時間の割振り等を通じて職員の勤務間インターバルを確保できるよう努めて参りたいと考えております。

5. 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「セクシャル・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。

6. 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日以上の子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。

7. 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、出生サポート休暇を取得する職員のプライベートへの配慮やハラスメントの防止等を徹底することが重要なことと認識しております。

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。

8. 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。当事務所でも、雇用しているところですが、定期的に面談を行い、障がい者の要望や実態の把握に努めているところです。

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。

9. 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。当方も、折を見て2階に上がり、職員への声かけを通じてコミュニケーションを図っているところです。

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により、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。

私からの回答は、以上となります。

(坂本委員長)

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。

(高橋執行委員)

只今、所長より回答いただきました超過勤務についてですが、個々の職員に業務が偏らないようにということで、所長がよく2階にも上がって来ていただいております。目配り、コミュニケーションをとっているのが見られて、職場環境は良いと思います。私は、当事務所2度目の勤務になりますが、まめに2階に顔を出していただける所長は初めてかなと思っていました。

ただ、超過勤務が増えてくると業務が偏っていると思われがちになり、現在、欠員があって個々の職員の負担が大きくなるということもあると思いますので、欠員の補充については、上部機関に要望としてあげていただきたいと思います。

年次休暇の取得については、私自身計画的に取得できていると思いますが、引き続き声かけ等をお願いしたいと思います。

(高部執行委員)

超過勤務と関係するかもしれませんが、人事院規則が改正され、11時間の勤務間インターバルの確保が重要になってきます。運転される機会も多いかと思いますが、寝不足や過労働の状態では大変だと思いますので、インターバルは確実に確保できるよう配慮をお願いします。

(尾崎書記長)

今、超過勤務に関していろいろ話がありましたが、私の方からも超過勤務についてということで、事業所の職域といいますと全国的に超過勤務が多いと言われているところでありまして、特に3月になりますと年度末を迎えるということで、事業の締め

という部分もありますので、超過勤務が増えるところだと思います。引き続き職員の業務内容を把握いただき超過勤務の縮減に努めていただきたいという部分と水・金の定時退庁日には声かけされているということですが、水・金だけではなく全体的に超過勤務の縮減という方向で取り組んでいただき、職員の業務内容については、各管理職においても目配りなど対応いただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

(岡本副委員長)

超過勤務の話がずっと出ていますが、今回、労働条件の改善ということで9項目ある中で、勤務間インターバルについても含めると4項目が超過勤務にかかる部分になります。私もいろんな職場を回っていますが、どの職場においても要望があるところです。事業所は他の職場に比べより浮き彫りにされた要求になりますので、切実な要求であることを受け止めていただき、管理者として是非、対応をお願いします。

それから、福利厚生の関係で心の健康についてですが、診断等があり、目に見える形の方もそうですが、今、多様化の時代でいろんなものを受け入れていかなければいけない時代ではあります。本当に多様でして、いろんなパターンがあります。今、この職場にそういった問題があるのか私にはわかりませんが、そういったメンタル等の状況を目にしたときは、職員任せにせず管理者として対応いただくようよろしくお願いします。

(坂本委員長)

基本的に言おうと思っていたところは、大体、執行部の方からお話しいただきましたので、最後に私の方からは、休職されている方の業務が主となって超過勤務になるのか、超過勤務が大変でその方たちが休職となってしまったのか、因果関係はわかりませんが、職場の皆さんが心身ともに健康で、先ほど、高部執行委員が言ったとおり、管内広いので長距離運転になる人もいるだろうし、超過勤務が増えてしまう人もいます。そういったことから、日頃のコミュニケーションを十分にとって、うまく業務運営をしていただければというところと、障がい者雇用で雇用していただいているということですが、管理職も含め一緒に働く職員の理解と協力が本当に必要になると思いますので、雇用していただいた方を守ると思いますか、勤務を続けられる環境を整えていただくことをお願いしたいと思います。

(高橋執行委員)

もう1点、今年度、竜西支所が閉鎖となり、来年度以降は、長野、山梨へ長距離の車での出張が増えるので、出張に行く職員を把握して、個人の問題もありますが、寝不足等の状態がないよう、前日には早めの退庁を促し、コミュニケーションにもなりますので、その辺の対応もお願いしたいと思います。

(小林所長)

それでは私の方からまず、超過勤務につきまして、当事務所では、国営事業の実施に必要な調査、全体実施設計や工事を行っておりますが、今年度、竜西地区が完了ということで、工事や用地交渉についても完了に向けて、集中的に超過勤務が生じるタイミングがあったり、天竜川下流地区において、揚水機場の工事を行っている中で、段階ごとにどうしても超過勤務が生じたりする事態がありました。私も把握しますが、管理職が状況を把握して、特定の者に負担が集中しないよう、分担を見直してもらうなど、努めているところです。竜西地区においては、今年度完了ということもあり、超過勤務が続いてしまうこともありますが、特に用地の関係業務については、こちら本所の職員を応援として派遣し、少しでも負担が軽減するように配慮してきたところです。引き続き、目配せ、配慮をしながら、特定の者に負担が集中しないよう対応してまいりたいと思います。

当方の声かけについては、私としましては、1階にいるだけでは職員の様子かわからないこともありますので、日頃から皆さんの顔色を見たり、話をしたりするため、なるべく2階にあがるようにし、意識して声かけしているところです。そういったことから、予兆を早めに見つけ、そのコミュニケーションの中でメンタル面など、気軽に相談してもらえそうな環境づくりを引き続き行ってまいりたいと思います。

勤務間のインターバルにつきましては、概ね確保できているところですが、業務が集中するような時期では、連続することはありませんが、インターバルを確保できない場合があります。そういった場合は、勤務時間の振り替えなどで対応してまいりたいと思っております。

また、長距離運転について、当事務所の管内は広く、出張時は、長距離の運転になることが多くなり、帰庁すると夜遅くになってしまうこともありますので、そういったところにつきましては、出張の前日は十分に睡眠をとって臨めるように、早めに帰庁してもらえそうな業務の割振りなどの体制を整え、もし、確保できない場合には、次の日は少し出勤を遅らせるなどの勤務時間の割振りでインターバルは確保できるよう対応してまいりたいと思っております。

障がい者の非常勤職員につきましては、私も気にかけておりました、折に触れて声をかけるようにしております。話を聞く限りは、とても充実している感じが見て取れます。また、先日、所内で行われたレクリエーションにも参加してくれており、我々としては、事務所の一員とっておりますし、本人もそのように認識してくれていると思っております。そして、我々の職場にとっては大事な人材でありますので、引き続き、職場での自分の役割を果たしてもらえればと思っております。

(坂本委員長)

年次休暇の取得についてですが、今月もあります飛び石連休や大型連休になるようなときには、年次休暇の取得を促していただいていると思います。業務の波などもあり、取得が難しい場合もあるでしょうが、できるだけうまく業務を分担しながら、みんなが順番に休んで、なおかつ、超過勤務が偏らず心身ともに健康でいられるよう配慮をしていただければと思います。

(小林所長)

年次休暇の取得につきましては、課単位である程度、業務等を調整して、休暇を取得しているところです。私自身も連休になるようなときなどは、休むように心がけておりますし、休暇を取るによりリフレッシュにもなりますから、そういった機会には、業務にメリハリをつけていただき、休暇を取得するよう促してまいりたいと思います。また、そういったことから、1週間の中でのメリハリといった意味でも、水・金は定時退庁をしていただきたいので、声かけをしております。

(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 小林 賢 一 殿

全農林労働組合静岡分会
委員長 坂本 恵 久



要 求 書

農林水産省においては、改正食料・農業・農村基本法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. 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を徹底し、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、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 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。

6. 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。
7. 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、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。
9. 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