

筑後川下流右岸農地防災事業所交渉
(全農林労働組合佐賀分会)

議 事 要 旨

1 日 時：令和7年1月16日（木）18:00～18:25

2 場 所：筑後川下流右岸農地防災事業所 第1会議室

3 出席者：

筑後川下流右岸農地防災事業所	米田 太一	所長
同	石走 達志	庶務課長

全農林労働組合佐賀分会	田原 宏紀	委員長
同	川路 健一	副委員長
同	井手 功一郎	書記長

4 議 題：労働諸条件の改善について 外
(全農林労働組合佐賀分会提出 別添「要求書」)

5 議事概要：

【石走庶務課長】

ただいまから、全農林労働組合佐賀分会から提出されました 24 全農林佐賀分会要求第2号に基づく交渉を開始します。

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が「新たな労使関係の構築に関する基本方針」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うち、

1の「事前の超過勤務命令の徹底」、「超過勤務を縮減すること」について

2の「より実効性のある超過勤務の縮減策を実施すること」について

3の事項について

4の事項について

5の「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」について

6の事項について

7の事項について

8の「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」、「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」について
9の事項について

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 になります。

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交渉事項とはせず、要望事項として整理しているので、これを前提として交渉を行います。

【米田所長】

本日は、よろしくお願いいたします。また、年末の急な日程変更につきましては大変申し訳ありませんでした。

早速ですが、要求事項のうち、対象となる事項について回答を申し上げます。

まず、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の1から3についてあわせて回答させていただきます。超過勤務の縮減につきましては、従来から重要な課題であると認識しており、職員の健康管理、また、コスト意識をもって効率的な業務運営を進めていく上で極めて重要な事項であると考えています。

超過勤務を縮減するためには、業務の取組方針を見直し、計画的に業務を進めることが重要と認識しており、業務の改善・効率化に向けた取組として、テレワークやWeb会議の推進、会議レス化やペーパーレス化、無駄な業務の見直し、業務スケジュールの管理、業務分担の見直し等を行って業務の平準化を図るとともに、管理職員には、不要不急の超過勤務は行わない、やむを得ず超過勤務を命ずる場合も必要最小限の人員に止めるよう、事前の超過勤務命令を徹底し超過勤務縮減に積極的に取り組むよう指示しているところです。

また、毎週水曜日及び金曜日の定時退庁日には、管理職員を通じて定時退庁の呼び掛けや、令和3年3月29日に局議で示された「新たな超過勤務縮減対策について」に基づいて、規制の上限まで超過勤務を命ずることができるといった誤った認識を持つことなく、一層の超過勤務縮減の徹底を図るよう、引き続き各管理職員に対する指導を徹底してまいります。

次に4の11時間の勤務間インターバルの確保につきましては、人事院規則の改正により令和6年4月から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す。

適切な勤務間インターバルにより睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のためにも必要不可欠であり、ひいては、公務の能率の一層の向上につながることも期待されることから、引き続き確保しやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。

次に5の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につきましては、日頃から職員掲示板等により、職員の意識啓発及び苦情相談体制について、職員に周知をしているところです。

ハラスメントは、職場内秩序を乱し、正常な業務運営の障害となり、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては、精神的な障害に陥る職員を発生させる要因にもなり得るもので、その防止対策の充実・強化は重要であると考えています。

12月のハラスメント防止週間においては、職員に対して周知するとともに、自習用研修教材やハラスメント防止研修動画の視聴による職場研修の実施、チェックシートの実施、ポスターの掲示、苦情相談窓口の周知を行うなど、ハラスメント防止に努めているところです。

引き続き、各種ハラスメントの防止及び相談しやすい環境づくりを積極的に取り組んでまいります。

次に6の年次休暇等の関係でございますが、年次休暇が計画的に取得しやすい職場環境の整備を図ることは、職員の健康管理、リフレッシュ面などに有効であると考えており、年次休暇の計画的使用の促進のため、休暇の年間計画表を作成するとともに職員で共有し、月1日年休のほか、5月9月の大型連休、夏季休暇、年末年始などと年次休暇を組み合わせる長期の連続休暇とするような取組を周知し、取得促進に努めているところです。

引き続き職員が諸休暇を含め休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組んでまいります。

次に7のワーク・ライフ・バランスの確保、育児休暇や介護休暇等が取得しやすい環境の整備につきましては、家庭と仕事の両立を進めるための環境づくりを行い、取得を希望する職員の担当業務が取得期間中支障なく遂行されるよう調整しているところです。

今年度は、早出遅出出勤、テレワークの他、職員1名が令和6年3月から産前産後休暇と併せて令和7年8月まで育児休業の取得があつているところで、今後も引き続き、取得しやすい職場環境となるよう努めてまいります。

次に8についてです。当事業所では令和6年10月に新たに障害者認定を受けた職員が1名、また、令和元年7月より障害のある方1名を雇用しており、現在、雇用している方も意欲的に業務に取り組んでいただいているところです。現時点での職場環境は整備されているものと考えておりますが、引き続き、障害の特性、障害のある方の要望や実態の把握に努めて、状況に応じて機器等を整備するなど、障害のある方が能力を発揮し活躍できる職場環境づくりに取り組んでまいります。

次に9の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につきましては、円滑な業務運営、職員のモチベーションの維持・向上、ワーク・ライフ・バランスなどの観点から重要であり、管理職員に対して、日頃から職員との話し合いの場を設ける等、コミュニケーションを十分に取り、何でも相談できる雰囲気作りに努めるよう指導しているところです。

引き続き、管理職員によるマネジメントを通じて働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。

次に「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」でございます。職員のメンタルヘルス対策は、心の健康保持、健全な人材育成、円滑な業務運営などの観点から重要な課題と考えております。

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、職員の心の健康保持と病気の早期発見・早期対応のため、職場及び外部の専門機関による相談できる体制を整備しています。

また、心の不健康を未然に防ぐ観点から「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に基づき、本年は12月に全職員を対象として、ストレスチェックを実施したところです。

引き続き、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よう、メンタルヘルス対策の充実・強化に努めてまいります。

何でも相談できる職場環境づくりについては、管理職員に対して、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、今後とも指導してまいります。

最後に「Ⅲ 人事評価制度について」でございます。日常的な指導・助言やコミュニケーションは、組織内の意識の共有や業務改善等につながるほか、職場の実情を把握する上で最も基本的な手段と認識しています。

人事評価の実施に際しては、被評価者の人材育成、マネジメント強化のためのツールとして有効に活用できるよう、被評価者とのコミュニケーションを十分に図り、良好な信頼関係のもと、適正な人事評価となるよう、引き続き、丁寧な指導・助言に努めるとともに、今後も、日常的な指導・助言やコミュニケーションを推進し、話しやすい職場環境の醸成に取り組んでまいります。

私の方からは、以上でございます。

【井手書記長】

お願いになりますが、ハラスメントの関係で、今は何も相談がない状態ということで、問題なく進んでいるとの認識でいます。また、組合の方にもそのような相談は受付していませんので、適正にやっていると認めておりましたが、

ハラスメントについては、ナーバスな問題でもありますので、職員が一人で抱え込んでいるケースもあるかもしれません。

これにつきましても、当局、組合相互でしっかりアンテナを張って、見守っていかれたらと思っていますので引き続きよろしくお願いいたします。

また、先ほど回答いただいた中にもありましたが、職員と管理職とのコミュニケーションにつきましても、しっかり対応していただいていると思いますが、引き続き風通しの良い職場環境を作っていっていただければと思います。よろしくお願いいたします。

【米田所長】

ハラスメントにつきましては、非常に難しいところもあるかと思います。本人がどのように受け取るかにもよりますが、先ほど書記長からもお話があったように、「実は悩みを抱えている」という職員もいるかもしれません。その状況を見ながら丁寧に聞き取ればいいのですが、なかなか話せないという職員もいるかもしれませんので、管理職員には特に注意していただいて、少しでも様子がおかしいと思ったら声を掛けるようにと指導しているところです。

係長、係員の中には、課長には言いにくい、私にはもっと言いにくいという人もいるかもしれませんので、もっと皆さんが気軽に相談しやすい環境を整備していくことも大事かと思っております。

また、普段からレクリエーション、イベントなど職員誰もが参加しやすい場を設け、その場でいろんな声や悩みなど聞ければと思っております。そのような環境が風通しのよい職場になっていくと考えております。

【川路副委員長】

日頃から働きやすい職場環境作りをしていただきありがとうございます。

しかしながら、事業としては、工事発注、地権者対応等スケジュールが決まっている中での作業が多く、勤務時間内に終わらなければ時間外の超勤になる。帰りたくても帰れない状況で、入省して31年になるが、昔から変わっていないと感じる。これを解消するとしたら、人員を増やしていただくのが望ましいので、引き続き事業量に見合った人員の確保をお願いしたい。

【米田所長】

人員確保については、各部署に働きかけていますが、全体として人が減っている中で難しいとは思いますが。超過勤務への取組みとしましては、業務の内容を検討して、やらなくてもよいものを探して業務を減らしていくことが大事になっていくと思っています。また、それが私どもの仕事だと思っております。

今後も職員からの意見を伺いながら業務改善を進めていきたいと考えております。

【田原委員長】

近年は災害続きで、事業量は増えていく一方かと思っています。しかし、人員は増えない中で、職員一人当たりの業務量は増えており、どうしても職員の負担が増えてしまう。そのような環境の中で、職員が相談するところがない、上司、同僚にも話ができないという環境は良くないので、先ほど回答でもありましたが、職員が気軽に話ができる職場環境の確立をお願いします。

【米田所長】

全員の話の聞ければ一番いいと思っています。いろいろなケースにおいて、その人に合った聞き方で、困りごとなど丁寧に拾っていかれたらと思っています。

【井手書記長】

最後に、障害者のサポートについては、組合側でもサポートしているところで、当局もサポートしていただいているとは思いますが、障害者の方をサポートしている人の業務バランスもよく見ていただいて、サポートする側も、本人の仕事プラス、サポート分がありますので、そのあたりをよく見極めて、サポートする側の負担が重くならないよう業務の平準化を図るなど配慮をお願いしたい。

【米田所長】

障害者の方につきましては、業務調整等を行っております。また、業務のサポートする人もつけているところです。また、サポートする側の負担等も見極めながら、業務配分等おこなっていきたいと考えておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

【石走庶務課長】

これを持ちまして交渉を終了します。

2024年12月9日

筑後川下流右岸農地防災事業所
所 長 米田 太一 殿

全農林労働組合佐賀分会
委員長 田原 宏紀



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. 筑後川下流右岸農地防災事業所として、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. 筑後川下流右岸農地防災事業所として、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. 筑後川下流右岸農地防災事業所として、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. 筑後川下流右岸農地防災事業所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 筑後川下流右岸農地防災事業所として、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. 筑後川下流右岸農地防災事業所として、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. 筑後川下流右岸農地防災事業所として、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、筑後川下流右岸農地防災事業所として、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. 筑後川下流右岸農地防災事業所として、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、筑後川下流右岸農地防災事業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