

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5年12月27日（水） 18:03～18:25

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	光吉 恒文	庶務課長

全農林労働組合佐賀分会	中川 幹夫	委員長
同	持留 光広	副委員長
同	川路 健一	執行委員

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：

【光吉庶務課長】

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23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. ～3. の超過勤務縮減の部分、5. のハラスメント根絶の部分、
6. 及び7. の事項について
8. のうち、研修等の実施部分を除く障害者等の職場環境の部分、
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。

【中川委員長】

本日は、年末のお忙しい中、お時間をいただきありがとうございます。

11 月下旬に農林水産大臣宛てに組合本部から秋の要求書ということで提出されております。要求書に対して、12 月 19 日に回答されている状況でもありますし、それを佐賀分会としましては、要求事項も限られた要求事項となっておりますので、12 月 7 日に要求書として提出させてもらったところであります。要求書には、超過勤務、休暇、あと、セクハラについてありますけれども、まずもって職場の中で一番働きやすいような職場にするということで、要求というより、より良い職場を作っていこうというのが、第一儀でありますので、組合とか当局とか抜きにして、一緒になって労働環境を作っていこうという考えですので、よろしくをお願いします。

【米田所長】

本日は、どうもありがとうございます。本来ならもう少し早い日程だったら良かったのですが、色々ございまして年末の押し迫った時期になりまして、大変申し訳ありません。

それでは、要求事項の回答の前に、事業が最盛期を迎えているなかで、職員の皆様には、円滑な業務に向けて取り組んでいただいております、大変感謝申し上げます。

また、全農林佐賀分会から提出いただきました要求書につきまして、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」の趣旨を遵守しながら交渉を行いたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

今回の要求書のうち、交渉対象事項以外の事項については、ご要望として承りまして、今後の当方の人事管理運営の参考とさせて頂きたいと考えてございます。それでは、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 についてです。

超過勤務の縮減につきましては、従来から重要な課題と認識しており、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おります。

超過勤務の縮減には、業務の取組方針を見直し、計画的に業務を進めていくことが重要との認識であり、業務の改善・効率化に向けた取組としまして、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、もちろん業務そのものの無駄な業務の見直しが必要と考えております。また、業務スケジュールの管理、業務分担の見直し等を行って平準化を図っていくことと併せて、管理職員においては、不要不急の超過勤務は行わない、やむを得ず超過勤務をする場合においても必要最小限の人員に止めるということ、事前の超過勤務命令を徹底することで、超過勤務縮減に積極的に取り組んでいくよう指示しているところです。

更に、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であったり、令和3年3月29日に局議で示されました「新たな超過勤務縮減対策について」の文書に基づきまして、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、各管理職員に対しては、引き続き指導を徹底してまいりたいと考えています。

次に5について、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントなど、ハラスメントの防止につきまして、日頃から職員掲示板等によって、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、また、職員の労働意欲を減退させ、ひいては、精神的な障害を発生させる要因となり得るものですので、その防止対策の充実・強化は重要であると認識しております。

12月のハラスメント防止週間におきまして、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、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たいと考えております。

次に6の年次休暇等の関係でございますが、年次休暇の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います。年次休暇の計画的使用の促進のために、一つは休暇の年間計画表を作成するとともに職員で共有すると言うこと、また、月1日年休を取っていただくと言ったことのほか、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連続休暇を取っていただくよう色々と取組を周知しているところです。

引き続き職員がさまざまな休暇を休みやすい職場環境の整備に努めてまいりたいと考えております。

次に7についてです。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いてですが、うちの職員も該当する職員もおりますので家庭と仕事の両立を進めるために環境づくりを行いまして、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ますようにさまざまな調整を行ってまいりますし、取得しやすい職場環境となりますよう引き続き努めてまいりたいと考えております。

次に8についてです。当事業所では令和元年7月より障害のある方を1名雇用しております。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おります。現時点での職場環境は整備されていると考えておりますけれども、引き

続き、さまざまな障害の特性、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環境の整備を行いまして、障害のある方が能力を発揮しやすい環境を整えてまいりたいと考えております。

次に9についてです。明るく働きがいのある職場づくりについては、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だと考えております。管理職員に対しては、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っていただいて、何でも相談できる雰囲気作りに努めて行ってほしいと言っているところでございます。

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努めてまいりたいと考えております。

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ございます。

コミュニケーションをとることで環境が整う条件の一つかと思えますけれども、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まして、職員の心の健康保持と病気の早期発見、早期対応のために、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おります。

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」に基づきまして、今年は12月に全職員を対象として、ストレスチェックを実施してきたところです。

引き続き、心の健康保持と、病気の早期発見・早期治療、また、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たいと考えております。

最後に「Ⅲ 人事評価制度について」です。日常的な指導・助言、また、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考えております。

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に、被評価者とのコミュニケーションを十分に図りまして、良好な信頼関係のもと、理解の得られる人事評価となりますように、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まして、話しやすい職場環境の醸成に努めてまいりたいと考えております。

私の方からは、以上です。

【中川委員長】

お話しいただいたところは、佐賀県拠点の地方参事官の方も同一の様な回答をいただいて、うまくいっているというふうに私の職場のところは、私も良く把握

しているのです、良くわかるんですけれども、こちらの国営事業所のところは、私も年に何回かししか来ませんので、詳しいところは、後で職場の執行委員から発言させていただきたいと思いますけれども、まずもって、私の方から超勤が前からですけれど、事業所系は、偏った感じで一人係かもしれませんけれども、そういった状況にあるということは私も承知しているところでもあります。そういったところで超勤をして逆に体を壊す、悪循環になって仕事がうまく回らないといった、超勤しているのか身体を壊しているのかわからない様なところもありますので、メンタルに関わることもありますので、そこは、しっかり見ていただいていると思いますし、仕事の配分がきちんと出来るようなことがありましたら、万遍なく見回して、仕事の量を分担していただければと考えるのがありますし、あと、超勤のところなんですけれども根本的なところが、農水省全体で超勤縮減という形で行っているんですけれども、それに伴う仕事が、やっぱり多くなっているという部分も有ると思いますし、根本的なところを変えていかないと超勤縮減とならないかと思いますので、よろしくお願いしておきます。

佐賀県拠点の庁舎にある佐賀支所もいつも門を閉めてもらうような担当になっているような、開けるときは別でしょうが、帰りに閉めるのは、ほぼほぼ佐賀支所の方がされているのかなという感じでもありますので、ましてや人数も3人4人しか職員がいないところなので、管理職の方もいらっしゃるかと思いますが、あそこも目配りをしていただければと思います。佐賀支所のところもよろしくお願いします。

あと、セクハラとパワハラというところは、個人的な部分もありますし、セクハラも人によってたいしてセクハラと思わない方もいらっしゃいますけれども、そこはセクハラととらえる方もいらっしゃいますので、難しい話ではありますけれども、そこはナイーブなところもありますので、相談員さんを通じていただきたいと思いますし、私の方にそういった話は来ておりませんので、関係的に良いかなと考えております。

あと、休暇のところなんですけれども、事業所の方は地元の方ではなくて、単身で来られている方も多いと思いますので、連続して休暇を取られているかと思っていますので、今後ともよろしくお願いします。

あと、ワーク・ライフ・バランスのところで、特に事業所系のところは、若い職員さんが多くいらっしゃいますので、お子さんが生まれる方は、育休を取られる方が多いと思いますので、そこは取れるようによろしくお願いします。

あと、メンタルのところなんですけれども、メンタルは最悪のパターンになったケースもあるので、そのときは、おかしいと周りが気づいてやらないといけないのですけれども、わからないのですよね。寂しい話となる前にどうにか、組合ではなくても、一緒の同僚として動ける部分があると思います。あんまり突っ込んだ話もできないかもしれませんが、組合の方に相談がありましたら、所長なり庶務課長にお繋ぎしたいと、早く言って解決する方向で、お繋ぎすることもあるかと思うので、よろしくお願いしておきます。

あとは職場のところから何か、執行委員さんよろしくお願いします。

【川路執行委員】

事業所の中でも技術系と事務系とがありまして、技術系が私なのですが、所長をはじめ管理職の方には、日頃から気に掛けていただいて、働きやすい職場を作っていることを感謝しております。今後とも引き続きお願いいたしますということを思っております。

【持留副委員長】

私が事務系なんですけれども、超勤の方もあまり、私も気づかないところかもしれないけれども、抱えていることはないのかなと思っております。風通しとか、コミュニケーションの関係も日頃から話していただいていると、また、技術系の方とはコミュニケーションが取りやすい関係にあると働きやすい環境にあるところであると思います。

【中川委員長】

職域の担当の方からもうありがとうございますとの言葉があるようにいい環境にしているのだなと感じておりますので、今後ともよろしく申し上げます。

私の方からは、以上です。

【米田所長】

本日の交渉を踏まえ、職場の働き方改革を更に進め、職員の皆様にとって、これまで以上に働きやすい環境となるよう努めていきたいと思っておりますので、引き続き、よろしくお願いいたします。

【光吉庶務課長】

これをもちまして交渉を終了します。

2023年12月7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 中 川 幹 夫



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. 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、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、筑後川下流右岸農地防災事業所として、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. 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