

九州農政局駅館川農地整備事業所交渉
(全農林労働組合おおいた分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和4年6月29日(水) 17:20～17:40(20分)

2. 場 所：九州農政局駅館川農地整備事業所会議室

3. 出席者：

九州農政局駅館川農地整備事業所	三浦 弘喜	所長
同	赤池 貴寛	庶務課長

全農林労働組合おおいた分会	池部 誠一	副委員長
同	長野 博幸	書記長
同	倉岡 隆介	職場代表(班長)

4. 議題：労働諸条件の改善について 他
(全農林労働組合おおいた分会提出 別添「要求書」)

5. 議事要旨
(赤池庶務課長)

ただいまから、全農林労働組合おおいた分会からの要求に基づく交渉を開始します。
まず、本日の交渉に先立ちまして、国家公務員法第108条の5の規程に基づく予備交渉
において取り決めた事項を報告致します。

要求事項のうち「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」Ⅱ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「超過勤務命令の事前命令を徹底」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「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」について
5. 年次休暇や夏季休暇が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。」について
6. の事項について
7. の「雇用される障害者が安定的に働くことが出来る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

8. の事項について

II 新型コロナウイルス感染症対策について のうち

1. の「今後の感染状況等の推移を注視し、職員の感染防止、健康保持のため、適宜、必要な措置を講じること。」について

III 福利厚生施策の充実について

IV 人事評価制度について になります。

それ以外の事項については、管理運営事項に該当することから交渉事項とはせず、要望事項として承るとの整理を致しました。

これを前提として交渉を行います。

(池部副委員長)

本日は、私たち全農林おおいた分会組合員のため、貴重なお時間を提供いただき、このような交渉の場を設定していただいたことに感謝申し上げます。

また、日頃より業務運営の改善に向けてご尽力頂いていることに敬意を表します。

さて、新型コロナウイルス感染症が決して収束したとは言えない状況において、引き続き公務には、感染症対策という国民の生活と安全を守るための対応が強く求められているところです。

そのような中、今回提出を行った21全農林おおいた分会要求第2号については、職員が安心して働くことのできる職場環境の整備や必要な要員の確保、賃金労働条件の改善等を要求事項としてとりまとめたものです。

予備交渉において、一部当局の管理運営事項とことから交渉対象外となった事項もありますが、それらの事項も含め、要求の実現に向け最善を尽くしていただくようお願いいたします。

それでは所長から21全農林おおいた分会要求第2号に対する回答をお願いします。

(三浦所長)

要求事項回答の前に一言申し上げます。

日頃より職員の皆様方には、地域農業の振興・活性化のため、業務遂行に懸命に取り組んでいただいておりますことに改めて感謝を申し上げます。また、大変ご不便・ご苦勞をおかけしている新型コロナ感染対策へのご協力に対しましても、お礼申し上げます。

さて、今回の要求書のうち、交渉対象以外の事項につきましては、要望として承り、当方の人事管理運営の参考とさせていただきます。

それでは、提出された要求事項について回答致します。

I 労働諸条件の改善についての1、2及び3についてですが、超過勤務の縮減については、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、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、計画的に業務を進め、業務体制の見直し等を徹底して

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、業務スケジュールの管理、業務分担の整理等を行って業務の平準化を図るとともに、定例会においても、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、超過勤務縮減に積極的に取り組むよう指示してきたところです。

また、毎週水曜日及び金曜日の定時退庁日は、管理職員を通じて定時退庁の呼び掛けや課内会議等において業務運営の検証・見直しの検討を行うなどの取組を行ってきたところです。

なお、超過勤務の上限に関する措置によって、超過勤務の上限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、管理職員に徹底していきたいと思います。

当事業所においては、業務及び工事の発注作業等が集中する時期でもあります。また事業計画の変更作業も進めているところであり、今後とも一層の超過勤務の縮減に向けて、引続き指導を徹底して参ります。

4. についてですが、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の防止については重要なことと考えております。

当事業所については、毎年のハラスメント防止週間において、ハラスメントに関するチェックシートの実施や職場（自習）研修を行うなど防止に向け積極的に取り組んでいるところです。

特にパワーハラスメントについては、職場内秩序を乱し、正常な業務運営の障害となり得るとともに、上司から部下への言動によっては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・強化に努めているところです。

今後とも引き続きセクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の防止に積極的に取り組んで参ります。

5. についてですが、年次休暇や夏季休暇の取得促進は、職員の健康管理、リフレッシュ面などに有効なものと考えており、計画的な休暇の取得に向けた環境づくりとして、休暇計画表を作成し、長期休暇が可能となるゴールデンウィークや夏季休暇及び年末年始等については、年次休暇を利用し、連続休暇となるよう取得促進に努めています。

併せて、人事評価の事業所の業務目標として月1年休を掲げるとともに、管理職員が積極的に声かけするなどして、引き続き年次休暇の取得しやすい環境づくりに配慮したいと考えております。

さらに諸休暇につきましても、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を行うなど、取得しやすい職場環境となるよう努めて参ります。

6. についてですが、ワークライフバランスについては、仕事と家庭の両立を図ることができるよう支援することが重要と認識しています。

「子育てとキャリアの両立支援プロジェクト」に基づき、「両立支援シート」により、育児、介護、不妊治療の状況や両立支援制度の利用についての意向を希望者から提出していただくよう周知しているところです。

育児、介護、不妊治療等の必要がある職員が安心して職務に取り組むことができ、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、所内で業務情報を共有するなどの調整を行い、取得しやすい職場環境となるよう努めて参ります。

7. についてですが、障害者基本法、障害者基本計画（第4次）及び障害者の雇用の促進等に関する法律において「共生」や「社会連帯」の理念が掲げられ、これを基盤とし、障害者雇用の推進に向けた取組が進められています。

当事業所では、現在は障害者の方はいませんが、雇用された場合は、コミュニケーションを密にし、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境となるよう努めて参ります。

8. についてですが、明るく働きやすい職場環境づくりについては、日頃より業務を円滑かつ的確に進めていくために、日常的に上司と職員との間でコミュニケーションを取り、情報共有を図ることが必要不可欠と考えています。

また、職場内でのコミュニケーションを取りながら職場環境の改善を図ることにより、明るく風通しの良い職場となり、職員の仕事に打ち込む姿勢も高まり、その結果、業務を円滑に進めることができるよう、引き続き各管理職に対してコミュニケーションを図るよう指導してまいります。

Ⅱ 新型コロナウイルス感染症対策についての1についてですが、事業所としての機能と業務の継続性を維持するとともに、職員の健康を確保するため、手洗いや手指の消毒、マスクの着用、出勤前の検温及び体調確認、執務室の換気と消毒などの基本的な感染対策の取組を周知徹底してきたところです。

今後も感染拡大を回避するため、基本的な感染対策を徹底するとともに、県の要請や感染状況を注視し、職場の状況を踏まえつつ業務の継続性と職員の健康保持に努めてまいります。

Ⅲ 福利厚生施策の充実についてですが、職員のメンタルヘルス対策は大変重要な課題と考えております。

当事業所においても、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」に基づきメンタルヘルス対策を図り、「職員の心の健康づくり」の体制整備に努めてきたところであり、メンタルになって休職された方については、円滑に職場復帰ができるように「リハビリ出勤」や「試し出勤」等を実施し、管理監督者、人事担当者及び厚生担当者が連携して対応することとしております。

「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」により年1回ストレスチェックを実施することとなっており、昨年11月に全職員を対象として、ストレスチェックを実施した

ほか、メンタルヘルス対策の一環として職員情報掲示板に心身の健康状態に関する相談体制が掲載され、職員に周知を行っているところです。

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指導しており、今後とも、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防止を図るようメンタルヘルス対策に努めて参ります。

最後に、Ⅳ人事評価制度についてですが、人事評価に伴う期首・期末面談に当たっては可能な限りきめ細かな指導を行うと共に具体的な改善点や期待する行動等について助言を行うこととしており、今後とも話しやすい雰囲気のもとで適切な面談となるよう努めて参ります。

また、日常的なコミュニケーションは、人事評価制度に関わらず組織内の意識の共有や業務改善等に繋がるほか、職場の実情を把握する上で最も基礎的な手段と認識しており、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、十分理解の得られる人事評価となるよう努めて参ります。

私からは以上であります。

(池部副委員長)

回答頂きありがとうございました。現在の職場状況を踏まえた誠意ある所長からの回答と受け止めます。

今後とも職員が働きやすく風通しの良い職場づくりに向けご尽力をお願いします。

(赤池庶務課長)

それでは、これをもちまして交渉を終了します。

2022年6月7日

九州農政局 駅館川農地整備事業所

所長 三浦 弘喜 殿

全農林労働組合おおいた分会

委員長 工藤 修



要 求 書

一昨年から続くコロナ禍の中、国民生活の基盤を担う公務・公共サービスや農林水産行政を推進する現場では、国民の信頼と期待に応えるべく、高い使命感と責任を持ち、日夜懸命に奮闘しており、組合員・職員が安心・安全に働くことのできる勤務環境の整備や必要な要員と適正な賃金・労働条件の確保等が喫緊の課題です。

私たちは、このような認識のもと、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開することとし、賃金要求については、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向けて、連合 2022 春季生活闘争に結集し取組を進めています。

一方、農林水産省においては、「食料・農業・農村基本計画」等に基づく具体的な政策展開や農林水産業の成長産業化と美しく活力ある農山漁村の実現に向けた各種施策が推し進められていますが、職場は連年に亘る定員削減による要員不足と超過勤務の慢性化など、極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の中、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題を整理し、下記のとおり要望事項を取りまとめました。

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望します。

記

I 労働諸条件の改善について

1. 駅館川農地整備事業所として、勤務時間管理及び超過勤務命令の事前命令を徹底し、客観的で厳格な勤務時間管理を行うこと。
また、超過勤務手当については全額支給すること。
2. 駅館川農地整備事業所として、超過勤務の上限規制を完全に遵守するとともに、「他律的業務の比重の高い部署の指定」の見直しや上限規制の特例業務の厳格化を含む、より実効性のある超過勤務の縮減策を直ちに実施すること。

3. 駅館川農地整備事業所として、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. 駅館川農地整備事業所として、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。
5. 駅館川農地整備事業所として、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。
6. 駅館川農地整備事業所として、ワークライフバランスの確保や育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
7. 障害者雇用については、駅館川農地整備事業所として、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができる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。
8. 駅館川農地整備事業所として、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 新型コロナウイルス感染症対策について

1. 駅館川農地整備事業所として、今後の感染状況等の推移を注視し、職員の感染防止、健康保持のため、労働組合との交渉・協議を踏まえて、適宜、必要な措置を講じること。
2. 駅館川農地整備事業所として、テレワークや出勤抑制等の実施中においても、日常的な職員とのコミュニケーションを通じて、管理職が業務の分担状況や進捗状況を的確に把握し、きめ細かな工程管理を行うこと。
また、業務調整や応援体制の構築を図るなど、円滑な業務遂行に向けて必要な対策を行うこと。
3. 駅館川農地整備事業所として、在宅勤務に不可欠なツールとなるテレワーク用PCやネットワーク等の環境整備を図ること。

Ⅲ 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運用方針について」に基づき、駅館川農地整備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。

Ⅳ 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