

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4年12月20日（火）18:00～18:16 （16分）

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	塚元 重光	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	城戸内 勉	副委員長
同	井手 功一郎	書記長
同	諏訪 良二	執行委員

4 議題：労働諸条件の改善について他
(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)

只今から22全農林佐賀分会要求第1号に基づく交渉を始めます。

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のうち、交渉の対象となる事項は、「Ⅰ労働諸条件の改善について」の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、7、8のうち、研修等実施の部分を除く障害者等の職場環境の部分、9、「Ⅱ福利厚生施策の充実について」及び「Ⅲ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、管理運営事項等に該当することから交渉対象事項とはせず、要望事項として承るとの整理をしておりますので、これを前提としまして交渉を行います。

(中川委員長)

どうも貴重な時間ありがとうございます。今回、要求書というか中央の方で当局側に上げたやつをですね、こちらの右岸の所長あてにですね事業所の組合員でお作りになったものであります。

実際、予備交渉の内容でもありますとおり、もう限られたことでの交渉となるんですけども切実な所もあると思いますし、超過勤務なり事業所のところはですね、かなり個人に偏るケースもあると思いますので、そこら辺はいろいろ今後

とも改善していく必要が有るかと思っておりますので、ご協力方よろしく申し上げます。

(塚元所長)

それでは、要求事項への回答の前に、一言申し上げます。職員の皆様には、いま偏りのご苦勞のこともありましたけれども事業が最盛期を迎えるなか、円滑な業務遂行に懸命に取り組んでいただいております、感謝申し上げます。

全農林佐賀分会から提出されました要求書について、「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、よろしく申し上げます。

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、当方の人事管理運営の参考とさせて頂きたいと思っております。それでは、提出された事項について回答します。

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、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、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、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、管理職員への事前の超過勤務命令の徹底の依頼、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」に基づいて超過勤務縮減対策を行ってきたところであり、一層の超過勤務の縮減に向けて、引き続き指導を徹底してまいります。

次に5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、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。

各種ハラスメントの防止については、12月のハラスメント防止週間において、職員に対して周知するとともに、自習用研修教材を使用した職場研修の実施やチェックシートを実施するなど、ハラスメント防止に努めているところです。

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、特に、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、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についてですが、年次休暇を積極的かつ計画的に使用することについては、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、組織目標に20日間の取得推進を位置付け、20日間を目標とする年間計画の策定等の前広い記入呼びかけ、特にゴールデンウィークの時期や夏季休暇の取得の際には、年次休暇と組み合わせて長期の連続休暇となるようお願いするなど、取得促進に努めています。

今後とも、職員が休暇を取得しやすい環境整備を推進してまいります。

次に7についてですが、育児休業や介護休暇等が取得しやすい環境の整備についても、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を行うなど、取得しやすい職場環境となるよう引き続き努めてまいります。

次に8についてですが、令和元年7月より障害者1名を雇用しており、令和4年4月から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が、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、障害の特性や状況に応じて機器等を整備するなど、障害者の方が能力を発揮し活躍できる職場づくりに努めてまいります。

次に9についてですが、明るく働きがいのある職場づくりについては、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、コミュニケーションを十分に取り、いつ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。

今後とも引き続き管理職員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。

次に「Ⅱ 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。

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、「職員の心の健康づくり」の体制整備に努めているところであり、メンタルで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してまいります。

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、本年は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ところです。

更に、メンタルヘルス対策充実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。

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」ですが、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、理解の得られる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努めてまいります。

私の方からは、以上となります。

(中川委員長)

一応、しっかり超勤も含めてキチンとやっていたところは、聞いていてわかりました。あと、私の方からというか職場環境というのが私もこっちにいないので、良かったら副委員長や諏訪さんの方から何か、その超勤にしろ、職場の状況も踏まえて何かありませんか。

(城戸内副委員長)

先ほど御回答にもあったので、特にあれはないんですけども、超勤とかバラツキもあるのではなかろうかというのは皆さん認識されているのかなと思います。超勤をしたときはチャンとどういう対応をするかとか、作業分担とかそういうのを変えていくこともありますので、やっていたければなあと思います。ご回答のとおりだと思います。

(中川委員長)

超勤のところは、私も以前から、一人上がりというか、一人で完結するような仕事もあるかと思いますが、その方がどうしてもするというものが、皺になってきて、超勤になってきていると思います。元気なうちは良いのですが、実際、私も仕事忙しい職場に居たんですけども、実際、超勤するからといって仕事がさばけるといってもないし、次の日に疲れを残しても一緒の話ですので、良ければですね、残るのが癖になってしまっているという部分があったらで

すね、「我が何しよるか、早く帰れ」というようにですね、当局側もですけども、組合側からもですね言っていきたいと思いますので、ご協力よろしく願います。

私の方からですね。年次休暇等そこら辺も皆さんキチッと取ってもらっているかと思うのですが、今、コロナの関係でどこかに行こうかというような状況でもないこともありますけれど、まあ、実際、コロナに罹ってしまって、右岸の方も一時期大変な時期もあったかと思しますので、コロナでチョット引き締めてしないということもありますけれども、実際、コロナでがんじがらめになるというような状況でもないと思しますので、まずもって飲み会とかいうのも一切、うちの方もあっていないのですけれども、気をつけながら、そこら辺もするようにですね出来て行ってもらいたいと思います。これは、お願いというか、どこも一緒だと思うんですけど、毎年、取られていると思っております。

あと、休職者については、色々、ケアとか有ると思しますので、よろしく願いしておきます。

あと、メンタルとかそこら辺のところは、当局側が一方的にいうというものでもわからないものもあるかと思しますので、組合の方でもですね、チョットおかしいぞとかいうことがありましたら、組合の方からも、チョットおかしかよという話で監督官庁に対してですね、話を繋げていくような関係を組合の方でも作っていかないといけないかなというふうに考えております。

(井手書記長)

御回答ありがとうございました。超勤の縮減対策を含め事業所として、しっかり対応していただいているということに、まずもって感謝を申し上げたいと思っております。しかしながら、実際、まだ、超勤については事業所の方ではですね、頑張っているところがありますので、超勤の増加に伴うメンタル、体調の不良者が出るとか、そういう部分については、やはり心配を致すところがございますので、なかなかコロナが落ち着かずコミュニケーションが取りづらい状況ではあるかとは思いますが、管理職の一層の目配り気配りというところをお願いしたいというふうに思っておりますし、あと、先ほどもありましたけれどもハラスメントの関係についてもですね、組合の方としても情報相談窓口を作って対応しておるんですが、今のところ、こちらの方に相談があったとの事例はないということで、良好な関係が出来ておるというふうに思っていますけれども、何かこちらに話があればですね、もちろんお伝えをしていきたいと思っておりますし、当局の方に何かご相談があれば、お互い情報共有を図りながら、もし何かあった場合には改善に努めたいというふうに思っていますので、今後ともご協力をお願いしたいというふうに思っています。

(塚元所長)

いずれにしましても超勤縮減を含めまして、職場の働き方改革を更に進め、職員の皆様にとって働きやすい職場となるよう努めてまいりますので、引き続き、よろしく願いいたします。

(光吉庶務課長)

それでは、これで交渉を終了させていただきます。

22全農林佐賀分会要求第1号
2022年 12月 / 日

筑後川下流右岸農地防災事業所
所 長 塚元 重光 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ますが、職場は連年に亘る定員削減により超過勤務は慢性化しており、また収束が見通せないコロナ禍も相まって、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

1 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