

東北農政局秋田県拠点交渉
(全農林労働組合秋田分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和2年12月14日（月）17：30～18：10
(40分)

2. 場 所：東北農政局秋田市庁舎第1会議室

3. 出席者

東北農政局秋田県拠点	藤田 茂	地方参事官（秋田）
同	高橋 真	総括農政推進官
同	鈴木 毅	主任農政推進官
全農林労働組合秋田分会	近江徳光	執行委員長
同	加藤久信	書記長
同	加東 忍	執行委員
同	鎌田勇生	執行委員

4. 議題：労働諸条件について ほか
(全農林労働組合秋田分会提出 別添「要求書」)

1. 議事概要

○総括農政推進官

本日の交渉に先立ち、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を報告する。

全農林労働組合秋田分会から提出された要求事項が、「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」の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、要求書のⅠの1のうち「ICT等を活用した職場における厳格な勤務時間管理を直ちに実施し、」を除く部分、Ⅰの2のうち「超過勤務の上限規制を完全に遵守するとともに、」及び「また、超過勤務手当については全額支給すること。」を除く部分、Ⅰの3、Ⅰの4のうち「及び相談員制度の機能化」を除く部分、Ⅰの5、Ⅰの6、Ⅰの7のうち「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、」を除く部分、Ⅰの8、Ⅱ並びにⅢとし、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要望事項として整理したので、これを前提に交渉を始める。

○執行委員長

それでは、要求事項について説明する。

本年は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組等これまでにない出来事があったので、組合側としても、職場集会等を今までのように開催できなかった中で職場における超過勤務や労働条件に関する課題について要求事項として取りまとめたところ。

始めに、労働条件の改善のうち、超過勤務についてであるが、人事院規則の上限規制もあり、国を挙げて働き方の見直しが進められている。そのため、管理職からは定時退庁日の声掛けや業務調整等のフォローも行われている。そのような

中で、フレックスタイム制を利用している職員は、超過勤務の開始時間が異なることもあり、短時間ではあるがきちんと実態を把握されているのか確認をお願いしたい。特に、会議が長引いて超過した時に事前の申請がなかったのと言った声もあるようだ。開始前には予定できなかったことを我々もきちんと管理職に伝えるように指示したい。

次に、Ⅲの人事評価制度についてである。上期・下期のスタートやタイミングもあると思うが、面談等の時間がゆっくり取れないということのないように願いたい。特に年度末については、タイトなスケジュールとなるが、昇任や昇給・昇格といった処遇に活用されることから丁寧に説明していただきたい。現在、組合員から苦情は出ていないが、評価者、被評価者でトラブルのないよう、指導、助言、コミュニケーションを大切に行っていただきたい。

Ⅱの福利厚生施策の充実については、実際、メンタルで病気休職（休暇）となっている職員がいるので、デリケートな面もあるがどうやって防止するか、業務調整を含めて管理職が日頃から目配り・気配りを行い、何でも相談できる職場環境作りを行っていただきたい。

○書記長

春の段階でアンケートを取っているが、超過勤務については、チーム等で実績にバラツキはあるが問題としては出ていない。また、セクハラ・パワハラも全然なかった。人事評価については、処遇に反映されることもあり職員は敏感になっている。評価する管理職によって評価に違いが生じないようにお願いしたい。いずれの場合も、日頃のコミュニケーションが大切だと感じている。

また、業務見直しや効率化等の取組について負担となっているようだ。管理職が目配り等を行いつつ、投げ掛けではなく、こうしたらといった提案をしてもらい、それに対して皆で相談するような対応をお願いしたい。

超過勤務については、委員長から短時間ではあるがきちんと実態を把握してほしい旨の説明があったが、最近、夕方からのTV会議の開催等があり、超過勤務が発生しているようだ。打合せ等の機会を利用して、急遽、超過勤務を行う必要が発生した際の対応について、再度、周知していただきたい。

○地方参事官

それでは要求事項のうち交渉事項について、回答する。

Ⅰ労働諸条件の改善についての1～3は、超過勤務の縮減に関する要求であることから、まとめて回答する。超過勤務の縮減に関する具体的取組については、当拠点では、毎月超過勤務縮減対策委員会を開催し、各チーム毎の前月までの超過勤務の実態を把握した上で、特定の職員だけに偏っていないか、連続していないか等、検証を行っている。また、東北農政局管内統一の完全定時退庁日のほかに、当拠点独自の完全定時退庁日を毎月第3水曜日に設定し、地方参事官自ら定時退庁の声掛けを行っている。先ほどお話しにあった、急遽、超過勤務を行う必要が発生した際の対応については、再度、周知したい。超過勤務については、事前命令・事後確認の徹底及び実態把握の徹底を指示していく。職員の皆さんからも、業務に関して改善できる部分、簡略化できる部分があれば遠慮なく言ってほしい。

最近、TV会議やweb会議が多くあり、時々、16時30分から設定され超過勤務になってしまうようなことがあるので、支局の勤務時間上、早い時間での開催を局に要望したい。

4のセクハラ、パワハラについては、発生すると職場にも悪い影響が出てしまう。職場研修や管理職への声掛けを行い、ハラスメントのない明るい職場、風通しのよい職場作りに取り組んでいきたい。

5の年次休暇、夏季休暇の計画的取得については、最低でも毎月1回、できるだけ希望の時に取得していただきたいと考えている。業務の繁忙期等によっては取得が難しいこともあると思われるが、そういった場合でも気兼ねなく休暇取得を希望できる雰囲気大切と考えている。引き続き、休暇を取得しやすい環境整備に努めていきたい。

8のコミュニケーションを大切に、明るく働きがいのある職場を確立することについては、仕事をする上でコミュニケーションは非常に大事だと考えている。今後も、そういった雰囲気作りに努めていきたいので、職員の皆さんからも、積極的にコミュニケーションを取るようお願いしたい。

Ⅱ福利厚生施策の充実、心の健康作りについては、業務を行う上で、職員が心身ともに健康であるということが大前提であるので、管理職による目配りや、何かあれば気軽に相談できるような環境を整えていきたいし、職員の皆さんも自ら積極的に心身の健康作りに取り組んでいただきたいと考えている。

Ⅲ人事評価については、結果が任免（昇任等）、給与（勤勉手当、昇給・昇格等）人材育成に活用されていることは十分認識している。期首面談、期中の指導・助言、期末面談において、管理職員と職員がしっかり話し合うことが大切であり、そのためには日頃からコミュニケーションを図ることが一番大事だと思うので、その旨、管理職に指示しているところである。

以上回答する。

○執行委員長

日頃から目配り気配りしていただいているように受け取っている。組合としても、今後も何かあれば相談させていただくので、よろしくをお願いしたい。

○総括農政推進官

以上で終了する。

20全農林秋田要求1号
2020年12月14日

地方参事官(秋田県拠点)
藤田 茂 殿

全農林労働組合秋田分会
委員長 近江徳光

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」に基づく農林水産業改革のための法律の制定や法改正など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、また本年は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。この下記事項は、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. 秋田県拠点として、事前の超過勤務命令の徹底、ICT等を活用した職場における厳格な勤務時間管理を直ちに実施し、超過勤務を縮減すること。
2. 秋田県拠点として、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は全額支給すること。
3. 秋田県拠点として、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. 秋田県拠点として、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. 秋田県拠点として、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. 秋田県拠点として、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、秋田県拠点として、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。

8. 秋田県拠点として、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、秋田県拠点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。