

議事要旨

1. 開催日時：令和2年12月18日（金） 17：20 ～ 17：45（25分）
2. 場所：東北農政局旭川農業水利事業所 会議室
3. 出席者：

東北農政局旭川農業水利事業所	水間 啓慈	所 長	
同	鎌田 文範	庶務課長	
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	堀内 康司	組合員（班長代理）	
4. 議題：全農林労働組合秋田分会提出 別添「要求書」
5. 議事概要

(庶務課長)

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します。

全農林秋田分会から提出された要求事項において、「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)(交渉の対象となる事項の要件)を踏まえ、東北農政局旭川農業水利事業所長あての要求書については、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「超過勤務の上限を完全に遵守するとともに」と「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4のうち「及び相談員制度の機能化」を除く部分、Ⅰの7のうち「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3、5、6、8とⅡとⅢは交渉対象事項とし、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、要望事項として接受することで整理しました。

これを前提として交渉を始めます。

(委員長)

要求書の課題については多岐に亘っている。現場においては所長の権限で交渉になるものならないものがあり、それを踏まえ補足も含め話をさせて頂きながら、要求について回答を頂ければと思います。

1つ目の労働条件関係については、特に超過勤務・定員削減の関係があり、厳しい労働条件にあるだろうという受け止めています。この要求書を作成する段階で組合員の現状を把握するため、実態をアンケート形式によって把握したところで、それを踏まえて要求書にしているところです。ここの事業所に限らず、私どもの分会内における職場においては、同じような状況にあるが、こちらの職場のアンケートをもとにすれば、その結果から、大きな問題がある訳ではないと認識している。ただ、改善事項として、1つめの超過勤務について、私たちは職員であるからやらなければならないという認識はあるが、超過勤務の命令も含めて、この間ルール化してきたところであり、それを徹底して頂きながら、さらにそれを踏まえて超過勤務の縮減に対応して頂きたい。

2つ目として、これも超過勤務の関係ですが、働き方改革の関係により改めてルールが作られ上限設定が設けられたが、現場でそれを超えているところまではいってないと認識している。それに向けて超過勤務の縮減策を着実に実行して頂きたい。併せて超過勤務は必要に応じてやるべきものと思っていますので、やったものについては完全に支給して頂きたい。

3番目ですが、上限について先ほども申し上げたとおり、上限はあるが上限までやっても良いということではなく、健康管理も含めて健康を害さないような上限設定のルール化をしたと受け止めているので、履き違えをしないよう縮減をして頂くようお願いし

たい。

セクハラ・パワハラの関係ですが、これについては農水省をあげて、その時期時期に研修を含めてやって頂いており、相談員も設けて頂きながら、やられていると認識している。それについても問題がないように発生したら相談員に相談できるように改めてお願いしたい。

年休の関係については、休暇制度については年次休暇・夏季休暇があるが、取得の実態からすれば、超過勤務をせざるを得ない厳しい労働条件の中で、どれくらい年休の使われ方がされているのだろうか、私どもはこれについて調査している。できるだけ有効に使いたい時に使えるような、職場環境づくりをして頂きたい。夏季休暇についても期間があるので、取得できなかった者はいないと捉えている。これも希望する期間にまとめてとって頂きたいと認識している。こちらの職場では取得されている者はわからないが育児休暇や、これには書いていないが年齢が高齢化になれば介護がある。休暇制度が必要な職員も居るだろうと思うので、そういう環境を整えて頂きたい。

障害者雇用しましょうということで、私どもは県拠点ではあるが障害者が職員として採用されているので、そのような職場環境を整えて頂く必要があるだろうと思っている。

職員として働き方を進めるとすれば、労使という立場を超えてコミュニケーションが大切だと思っていますので、風通しの良い職場を作りたい。

福利厚生については制度がありメンタルヘルスとうたっているが、そのような職員がでないように対応して行かなければならないだろうと思っています。なかなかメンタルの部分については、周りでわからないという事案もあるようですが、発生しないように対応して頂きたいと思っています。

人事評価制度については、かなり定着してきていますが、人事評価制度の目的というのは個人の能力を引き出すとか人事に反映させるということになってますが、これをするためには適正な評価あるいは目標設定をしてもらうという事で、管理者と職員の中で十分なコミュニケーションを図り、お互い納得した上でやるべきだろうと認識しています。表面化している問題はこちらのところでは聞いていませんが、今後もこれらの趣旨を踏まえて、人事評価制度を運用して頂けるようお願いしたい。

以上、補足も交えて説明しましたので、ご見解を頂ければと思います。

(庶務課長)

では、所長から回答いたします。

(所長)

国家公務員を巡る情勢、農林水産省、農林水産行政を取り巻く環境が厳しい中、新型コロナウイルス感染症対策に留意しつつ、農林水産行政の推進に日々ご尽力ご協力頂き誠にありがとうございます。

要求事項のうち交渉事項に関する事項について、順次回答いたします。

まず、はじめにⅠの1と2と3の超過勤務命令の徹底、超過勤務縮減、超過勤務の上限についてですが、

超過勤務の縮減は、職員の健康管理、仕事と家庭の両立のためにも非常に重要であると認識しています。また、超過勤務の上限については、他律的業務が外的な要因によって発生した場合と捉えており、あくまで緊急的な措置と考えています。職員に対しては、業務遂行の効率化やスケジュール感をもった業務の遂行をお願いしており、今年度に入ってからの月あたりの超過勤務実績は他律的業務を行う職員でも36時間が最高であり、10月現在で職員1人あたり平均13.1時間、前年対比で8.6時間減少しています。

これに関する具体的な事業所の対応としては、超過勤務を行う予定の職員について、業務の進捗状況・緊急性・必要性などを毎日管理職が確認し命令を行っています。さらに毎週の管理職会では超過勤務実績時間数を確認し、職員の超過勤務を縮減できるよう業務の平準化を図っているほか、現場技術業務、非常勤職員の雇用により常勤職員が担う作業の負担軽減に取り組んでいます。また、毎週の水曜日と金曜日には定時退庁の声かけを行うなど、職員が定時に退庁できる環境づくりに努めています。

今後も引き続き、業務の効率化と平準化を図るとともに超過勤務縮減に向けた必要な措置を講じていきたいと思っています。なお、やむを得ず長時間超過勤務となった職員には、

臨時健康診断の実施のほか健康管理にも十分注意していきたいと思ひます。

4のセクハラ・パワハラの職場からの根絶についてですが、ハラスメントは多様に存在しており社会問題でもあります。発生すると個人の人権や職場環境に影響を及ぼし、業務遂行の妨げになるほか、メンタルの不調を生じさせ得る重大な問題と認識しています。このような問題を発生させないためにも研修会等による啓発活動や職員全員が集まる会議などを通じて職場内で注意喚起を行っているところであり、セクハラ・パワハラのない職場環境づくりに引き続き取り組んでまいります。

5の休暇については、職員の健康保持、業務能率の向上、仕事と家庭の両立のためにも、休暇を取得することは重要であると認識しています。年次休暇を計画的に取得してもらうため、毎週実施している管理職会において、当面の行事予定や業務予定を提示し職員に把握してもらい、個々のスケジュールと比較し計画的に休暇を取得できるよう働きかけを行っているところです。

また、連休のあるような時期やゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始においては、休日や特別休暇等と年次休暇を連続させることができるように管理職が課内の業務調整を行い、休暇予定表を取りまとめるなどにより長期休暇の取得促進の働きかけをこれまでも続けているところです。今後とも休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めていきたいと思ひます。

6のワーク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については、有用な制度であると理解しており、育児や介護を行う職員が不安を感じることなく各制度を利用し職務に専念することができるよう、対象となる職員には職場全体での支援も必要であると考えており、引き続き職場環境の整備に努めていきたいと思ひます。

7の障害者雇用についてですが、昨年度4月から一部官署で雇用されており、今後拡充されていくものと考えます。当事業所のような現場事業所は、庁舎建物の立地条件や住環境、通勤手段、公共施設など障害者に寄り添った地域環境の基盤が整っていないこともあり、現在のところ当事業所では障害者を雇用しておりません。今後、雇用できるような地域環境や条件を整えば、障害者が働ける職場環境の整備を要求したいと思ひます。

8の管理職と職員との円滑なコミュニケーションについては、業務遂行上必要不可欠なことであり、職員が話しやすい環境を整えて、何でも気軽に相談できる職場環境であることが大切であると認識しており、日頃より管理職から積極的に話しかけを行っているところです。今後とも話しやすい風通しの良い職場環境となるよう心掛けてまいりたいと思ひます。また、日常のコミュニケーションを通じて、職員の健康状態を把握しつつ、業務が滞ることがないように努めていきたいと思ひます。

Ⅱの職員の心の健康づくりについては、働く職員の健康があって職場が正常に機能するものと考えており、そのためにも職員一人ひとりが健康であることが必要で、重要であると考えています。

特にメンタルの不調は、先の1の8にあった日常のコミュニケーションを通じ早期に気づくことができる場合もあり、早期対応や長期休暇に至る事態となることを防ぐ面からも効果があるものと考えます。また、メンタル面への影響の生じ方には個人差もあります。仕事をする上では誰もがストレスを感じていると思ひますので、何でも相談できる職場環境が心の健康づくりに繋がると思ひます。年度当初に健康面や悩み相談などの面談を行ったほか、管理職から積極的にコミュニケーションを図ってきましたが、残念ながら所内でメンタル不調により長期の病気休暇となる職員が生じてしまいました。これからも職員のメンタル面における不調の兆しを早期に把握し、早期の対応に努めることにより、メンタルの不調に至る事態の未然防止に取り組むたいと思ひます。

Ⅲの人事評価制度については、評価結果を任免、給与等に活用するとともに、評価結果に基づく指導・助言により、職員の士気を高め、能力開発、スキルアップを図ることで人材育成を目指すものであると認識しております。そのため、被評価者へ指導・助言をわかりやすく丁寧に行うことは、制度の目的からも非常に重要なことであり、今後ともそのように対応していきたいと思ひます。

(庶務課長)

所長から回答しましたが、よろしいでしょうか。

(委員長)

回答をお聞きして、私どもの要求書のうち交渉対象となる内容については全て答えていただき、要求の趣旨についても認識して頂いていると受け止めました。なお、現場の執行委員が不在であることから、組合員の中から1名参加させて頂いた。所長からの回答には、定期的に管理職の皆さんが対応して、業務の方向性なり情報共有はしていただいているとのことで、具体的な状況はわからないが、たぶん問題なく対応されているんだろうと思っはいるが、組合員から日頃感じていることについて直接話をさせて頂きます。

(組合員)

所長からの回答のとおり業務分担等について調整して頂いているところではあるが、1点だけ、この場を借りて改めてお願いしたい。所内には技術系の係長と専門官を合わせて6名の職員がいるが、そのうち2名が休んでいる状況になっています。言葉は悪いが、休んでいる職員が担当する仕事のしわ寄せが残っている職員に来てしまう状況になっている。そのしわ寄せが特定の職員に集中しないように今後とも調整をお願いしたい。

(所長)

まずは仕事を効率化することが大切であり、必要な仕事をしっかりと見極めて、その仕事を優先して重点的に進めるよう今後とも努力したい。休んでいる職員の業務が、そのままその他の職員の方の負担になって仕事がどんどん増えていくようなことがないように、職員一人一人の仕事の量が、ワークライフバランスを保ちながら、対応できる範囲に収まるように引き続き配慮していきたいと思ひます。

(書記長)

超過勤務の関係が、他律的業務の方でも最高で36時間、平均で13.1時間、対前年で8.6時間、3割減っているということで、働き方改革の中で実績的に凄ひと思った。一方で、実際には欠員ポストがあつて、仕事のしわ寄せがあるという。

仕事をより一層効率的にやっていく中で、もし、体を壊したり心を病んだりするといった事態にならないように、風通しの良いと言ひるのは簡単ですが、いろいろとそういう配慮をしながらやって欲しい。

(所長)

先ほど職場から参加された組合員の方からあつた発言については、常日頃から私のところにも声は届いており、問題意識は共有できていると思っています。そのような中で管理職もできる事はやるようにして、専門官や係長の皆さんにお願いする仕事は、ある程度絞り込んで対応していく事が肝要かと思っています。

比較的こじんまりとした職員の少ない事業所ですから、風通し良く対応しやすい利点もあります。十分とは行かないまでも出来る事は限られますが、力を尽くして取り組んでいきたいと思っています。

(庶務課長)

以上をもちまして交渉を終了いたします。

20全農林秋田要求1号  
2020年12月18日

東北農政局  
旭川農業水利事業所長 水間 啓慈 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. 旭川農業水利事業所として、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. 旭川農業水利事業所として、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は全額支給すること。
3. 旭川農業水利事業所として、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. 旭川農業水利事業所として、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. 旭川農業水利事業所として、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. 旭川農業水利事業所として、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、旭川農業水利事業所として、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。

8. 旭川農業水利事業所として、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、旭川農業水利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。