

東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所交渉
(全農林労働組合秋田分会)
議 事 要 旨 (案)

- 1 開催日時：令和2年12月8日(火) 17:25～17:45 (20分)
- 2 場 所：東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所 会議室
- 3 出席者：

東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所	西野 徳康	所 長
同	小林浩比古	庶務課長
全農林労働組合秋田分会	後藤 雅裕	副執行委員長
同	加藤 久信	書記長
同	門傳 充香	執行委員
- 4 議 題：労働諸条件の改善について ほか
(全農林労働組合秋田分会提出 別紙「要求書」のとおり)

5 議事概要

(庶務課長)

それでは、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、交渉の対象とする事項は、要求書の記の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、6、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8、Ⅱ、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。

(副執行委員長)

貴重な時間をいただきありがとうございます。本日、要求項目として整理された部分について説明させていただきますので、よろしくお願いします。

(書記長)

今年は、新型コロナが発生し今までにない仕事の仕方となり、自然災害も多く発生し、また、豚熱、鳥インフルも発生した中で、全体的には「新しい食料・農業・農村基本計画」が3月に閣議決定し、また、「農林水産業・地域の活力創造プラン」に基づいて仕事をしていますが、今年の春以降、職場の状況がどうなのかアンケートの実施等を行い取りまとめました。

超過勤務については、働き方改革もあるし、上限規制もあるし、他律的業務もありますが、全体的に縮減しようという気持ちは浸透され、当局でも周知していますが、実際、そういう中で仕事は回していかないといけない、対外的な業者との関係もあり、他律的な業務はあるとしても、全体として縮減をしていくために、当局と実際仕事をする人のいろんな調整、相談をしてうまく仕事が回るように、個の力を最大限に発揮できるような環境、対応をしていただければ幸いです。

アンケートの中では、突出した超勤が問題であるとの声はなかったのですが、今後も超勤で大変なんだよという声が出ないように、対応をお願いしたい。

パワハラ、セクハラについては、アンケートでは問題はありませんでした。

セクハラパワハラと言ったハラスメントが発生すると、職場がギクシャクして変な感じになりますし、仕事もうまくいかなくなり、力も発揮できなくなることが予想されますので、これからも発生しないように、よろしくお願いします。

諸休暇については、育休介護をすべて含めて、仕事は計画的にやりながらも、突発的に休まなければならない事があるわけです。その時に、話ができる雰囲気のある職場にしていきたい。

1の8にあるように、管理者と職員のコミュニケーションをとっていただき、職場は風通しがよい、働きやすいと、みんなが実感できるようにしていきたい。

メンタルヘルスについては、報道等で、不幸にしてメンタルになった方から、命より大切な仕事はない、内にこもって悩むような環境じゃなく相談できるような環境だったら、と言った話を良く聞きますので、これからも、職場で十分に配慮し、アンテナを高くしてやっていただきたい。

人事評価については、処遇に反映するので、所長自らコミュニケーションをとっていると聞いていますが、評価者、被評価者、双方が気持ちよく、自分の話、言い分を言ったり、受け付けてもらえたり、相談したりと言ったことが大事だと思いますので、能力を最大限に発揮して仕事・職場がうまく回るようにしていただきたいと思います。

(副執行委員長)

先ほどの説明事項の中で、管理運営事項については、交渉の対象にならないとのことで、要望事項とさせていただきますので、回答をよろしくお願いします。

(所長)

いま、要求の背景や主旨を説明いただきましたが、改めまして出されました要求書に対して回答を申し上げたいと思います。

まずは、総論として、国家公務員をめぐる情勢、農林水産省、農林水産行政を取り巻く環境が大変厳しい中、農林水産行政の推進に日々御尽力いただいていることについて感謝申し上げます。

要求事項のうち、先ほど確認した交渉対象事項について回答します。

まず、Iの労働諸条件の改善についてのうち超過勤務の縮減についてですが、職員の健康管理、仕事と家庭の両立のためにも、長時間にわたる超過勤務を防止することは重要であると認識しております。

また、限られた人員で必要な業務を行う必要性から、超過勤務は避けて通ることのできない課題であると認識しております。

各管理職に対して、超過勤務の事前命令を徹底した上で、部下の業務遂行状況を把握し、業務の効率化、業務分担の見直し等を行い、超過勤務の縮減、業務の平準化を図るよう指示しています。

職員の皆様に対しても、計画を立て効率よく業務を進め、超過勤務を縮減できるようにお願いしているところです。

超過勤務上限の原則である月45時間及び年360時間以内を目安とするので

はなく、超過勤務の縮減のため、今後も必要な措置を講じてまいります。

次に、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントについては、職場の人間関係、円滑な業務遂行等、職場環境に大きな影響を与える問題と認識しております。

ハラスメント防止週間におけるポスター等の掲示のほか、所内研修を開催し、ハラスメントに関する職員の認識を深め、その防止に努めているところです。

今後も、セクシュアルハラスメント等の防止策に取組、良好な職場環境の構築に努めてまいります。

次に、年次休暇、夏季休暇の取得については、職員の健康保持、心身のリフレッシュ、ひいては業務の効率化のためにも重要であると認識しております。

ゴールデンウィーク、夏季休暇取得期間、年末年始には、所内の休暇予定を事前に取りまとめることで、各管理職が課内の業務調整を行うなど、長期休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めております。

次に、ワークライフバランスの確保、育児休業等の取得については、仕事と家庭の両立支援として有効な制度であると認識しております。

職員が育児休業等を取得しやすい環境となるよう、管理職と職員が日常的にコミュニケーションをとる職場環境の確立に努めております。

次に、障害者雇用については、当事務所においても昨年から非常勤職員として1名採用しており、障害者への配慮をするとともに障害の特性を理解し、環境を整備することは必要と認識しております。

日々の勤務状況や体調の変化、職場環境など業務日誌を今後も記録し、また、定期的に面談を実施しながら、よりよい環境づくりに努めてまいります。

次に、管理職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職場の確立については、日常的な指導・助言等、コミュニケーションを持つことは、所内の意識の共有や業務改善につながるほか、職場の実情の把握について基礎的な手段として認識しております。

今後とも、日常のコミュニケーションを奨励し、何でも相談できる風通しの良い職場環境の確立に努めてまいります。

次に、Ⅱの福利厚生施策の充実については、職員の健康管理において重要であると認識し、メンタルヘルスへの対策については、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」を基本として取り組んでいるところです。

内科医及び精神科医を健康管理医として委嘱し、職員からの健康相談に対応できる環境を整えております。

また、各管理職には、職員の超過勤務の状況、休暇の取得状況を把握し、精神面を含めた職員の健康状態に気を配るよう指示するとともに、予防と早期発見に努めております。

最後に、Ⅲの新たな人事評価制度については、評価結果が人事・給与等の処遇に活用されることを認識した上で、期首・期末面談を丁寧に行うよう心がけ、業務目標等への助言・指導を行い、職員の能力開発に繋がるように指導しているところです。

業務の打合せ等で職員と話す機会は多々ありますが、期首・期末面談は職員個々の業務に対する取組について直接コミュニケーションを取る良い機会であると考えており、今後も丁寧な対応に努めてまいります。

以上が、要求事項に対する回答でございます。

(副執行委員長)

ありがとうございました。

日頃の生活の中で 気づきなども出て来ると思いますので、その時その時の対応を丁寧によりしくお願いしたいと思います。

(庶務課長)

以上で本日の交渉を終了します。

20全農林秋田要求1号
2020年12月8日

東北農政局
西奥羽土地改良調査管理事務所長 西野 徳康 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. 西奥羽土地改良調査管理事務所として、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. 西奥羽土地改良調査管理事務所として、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. 西奥羽土地改良調査管理事務所として、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. 西奥羽土地改良調査管理事務所として、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. 西奥羽土地改良調査管理事務所として、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. 西奥羽土地改良調査管理事務所として、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、西奥羽土地改良調査管理事務所として、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. 西奥羽土地改良調査管理事務所として、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、西奥羽土地改良調査管理事務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。