

東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所交渉（全農林労働組合山形分会）

議事要旨

1. 開催日時：令和3年1月19日（火）17：18～17：44（26分）
2. 場 所：東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所会議室
3. 出席者：

東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所	齋藤 聡美	所長
同	田中 一也	庶務課長
全農林労働組合山形分会	本石 俊明	委員長
同	齊藤 一昭	書記長
4. 議 題：労働諸条件の改善についてほか
（全農林労働組合山形分会提出 別紙「要求書」）
5. 議事概要：

（庶務課長）

ただいまから全農林労働組合山形分会からの要求に基づく交渉を開始します。

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。

全農林労働組合山形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、」および「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整理しましたので、これを前提として交渉を始めさせていただきます。

（委員長）

本日は、お時間をいただきましてありがとうございます。

お手元の要求書は、私どもの考え、職場実態等を踏まえてまとめた要求書ですので、ご理解いただきながら改善をお願いしたい。

詳しい内容につきましては、書記長から説明させて、いただきますのでよろしくお願ひします。

（書記長）

それでは私のほうから、それぞれの要求内容についてご説明させていただきたいと思います。

Ⅰの労働諸条件の改善についてですけれども、1、2、3と超勤に関する部分です。

1については、超過勤務についてはそれぞれの職場で避けて通れない内容であると思いますが、超過勤務の時間については縮減に向け、それぞれの職場で対策を講じていただきたいということで載せさせていただいております。

2ですが、事業所職場においては、併任人事も発生していると聞いております。業務遂行上、過度の負担を負うことにより超過勤務につながっているということが考えられますので、一人の職員に業務が偏ることのないように調整を行っていただきたいということで載せさせていただいております。

3ですが、2019年4月に施行されました働き方改革関連法の中で、原則、月の上限が45時間、年の上限が360時間となっています。そういった中ではありますけど、超勤については無理のない超勤命令をしていただきたいということで載せさせていただいております。

4ですが、ハラスメントについては言った方は意図がないということであっても受け取る側はハラスメントとして受け取るということもあるので、そのような内容等について、職場内の共有認識の醸成を図っていただきながら根絶していただきたいということで載せさせていただいております。

5ですが、職員にあっては業務の遂行を把握し計画的な年休取得を心掛けてはいるものの、突発的な年休の取得や業務の遂行上なかなか年休の消化が進まないということがあると思います。業務には波があると思いますけれども、そういったところを踏まえながら取得の推進を図っていただきたい。

6ですが、お子さんをお持ちの職員の方もいらっしゃると思いますけど、そういった方が育児休暇をきちんと取得できるような職場環境を作っていただきたいということで載せさせていただいております。育休だけでなく短時間勤務についても必要な時に取得できる環境を作っていただければと思います。

7ですが、障害者の雇用については、継続的に業務を担っていただいて健常者の方と共に働くことができる職場環境等について様々な機会を通じて理解を深めていただきたいということで載せさせていただいております。

8ですが、日常的に職員の方とコミュニケーションを図っていただいて、職員間、管理職を問わず働きがいのある職場づくりの構築、効率的な業務の遂行についてお願いしたい。また、人事評価の面談というところもありますが、日常的に職員個々の状況に注視していただいて職場環境の向上に努めていただきたい。

Ⅱの福利厚生施策の充実については、要求書記載のとおりですのでよろしくお願いします。

Ⅲについてですが、Ⅰの8と重複する部分があるかと思いますが、個人の人事評価の結果が面談においてしっかりつながっていくというような状況とつくっていただきながら、職員のモチベーションの低下、スキルの停滞を伴わないようなかたちでお願いしたいということです。また、日常のコミュニケーションの醸成を図っていただくとともに相談しやすい雰囲気づくりと納得性のある面談に努めていただきたいという内容です。

(所長)

まずは、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、また、本年はコロナ禍も相まって厳しい労働環境にある中、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感謝申し上げます。

要求事項のうち、前段で確認した交渉対象事項について回答します。

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。一方、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とおることのできない課題でもあるこ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お願いしているところです。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もった管理職はいないものと認識していますが、超過勤務上限の原則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の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、夏季休暇等の取得については、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こと認識しております。職員の皆様には月1日以上年次休暇取得を促すとともに、ゴールデンウィーク、夏季休暇取得期間、年末年始には年次休暇をあわせた長期休暇の取得について周知しているところですが、必要な場合は各管理職が課内の業務調整を行うなど、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、当事業所では障害者の方を雇用していませんが、雇用するとなった場合は雇用された障害者の方が働き続けられるよう、フォロー体制をはじめとするソフト面の環境を整備することは必要を認識しておりますので、これらについて職員の理解促進に努めてまいります。

次に、管理職と職員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に確立については、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、「農林水産省の心の健康作りのための指針」を基本として取り組んでいるところです。健康管理医を委嘱し、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、職員の能力開発につながるよう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。

以上でございます。

(委員長)

ありがとうございました。今後とも要求事項の実現に向けて御努力をいただくようお願いします。

(庶務課長)

以上で本日の交渉を終了します。

20全農林山形要求第1号
2021年1月19日

東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所
所長 齋藤 聰美 殿

全農林労働組合山形分会
委員長 本石 俊明



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が慢性化しており、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. 最上川下流左岸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. 最上川下流左岸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. 最上川下流左岸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. 最上川下流左岸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. 最上川下流左岸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. 最上川下流左岸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、最上川下流左岸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. 最上川下流左岸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、最上川下流左岸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。

IV 業務量に見合った適正な人員の配置について

最上川下流左岸農業水利事務所における係長ポストが空席になっている状況を解消し、業務量に見合った適正な職員数を確保すること。

V パソコンの動作不良の解消について

パソコンの動作不良で業務に支障をきたしているため、原因を調査し解消を図ること。

以上