

東北農政局赤川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）12：05～12：35（30分）
2. 場 所：東北農政局赤川農業水利事業所 会議室
3. 出席者：東北農政局赤川農業水利事業所 田中 繁世 所長
同 鈴木 健一 庶務課長
全農林労働組合山形分会 本石 俊明 執行委員長
齊藤 一昭 書記長
柿崎 仁 執行委員
4. 議題：労働諸条件の改善について 他
(全農林労働組合山形分会提出 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、Ⅴの2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。

〈要求書提出〉

(委員長)

本日は、要求事項に係る交渉の場を設けていただき、ありがとうございます。

私から、今回の要求についてその主旨を説明させていただきます。

今回の要求書については、職場実態調査で組合員の声を拾い上げた切実かつ喫緊の要求項目をまとめましたので、ご理解の上、諸課題の改善に向けてご尽力いただきたい。

また、コロナ禍ということもあり、労働環境もかなり制限されており厳しい状況であるため、是非、職場内でのコミュニケーションを取っていただきながら、改善等を尽くすようお願いいたします。

要求事項については、書記長から具体的に説明しますので、よろしく願いいたします。

(書記長)

私から要求書について説明させていただきます。

まず、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」ですが、1つ目として、「事前の超過勤務命令の徹底、超過勤務を縮減すること」については、就業時間前の業務遂行や自らの判断のみで超過勤務を行っている職員も見受けられるという状況の中で、よりこまやかな状況把握に努め、超過勤務の縮減に向け対策を講じていただきたいということです。

2つ目は、「より実効性のある超過勤務縮減対策を具体化し着実に実施すること」ですが、職員の業務の進捗状況を把握して縮減対策につなげていただきたいということです。

3つ目の「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」については、2019年4月に施行された働き方改革関連法では、月の上限が45時間、年の上限が360時間となっておりますので、職員とのコミュニケーションを図り状況把握に努め、無理のない超過勤務の命令となるよう心掛けていただきたい。

4つ目の「セクシュアルハラスメント、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を図ること」ですが、ハラスメントは受け手の働き方の状況、受け取り方によってハラスメントにつながる場合がありますので、職場内の共有認識の醸成、職場づくりに努めていただきたい。

5つ目の「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。」は、記載のとおりなので、よろしくをお願いします。

6つ目は「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」ということですが、管理職が部下職員のスキル、抱えている仕事量や労働時間などを管理することで作業効率が上がり、短時間でも集中できるようになることから、仕事の進展度や完了報告など報告連絡相談を図ることで全体の把握、マネジメントに努めていただきたいということです。

7つ目は「障害者雇用について、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。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。」と記載しております。障害者雇用ですが、継続的に業務を担っていただけるためには、共に働く者の理解が必要であり、業務の理解度を深める必要があると考えます。

8つ目は「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」ということで、人事評価の面談時に限らず、日常的に個々の状況に耳を傾け職場環境の向上に努めていただきたいということです。

「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」は、東北農政局管内においても、休職を余儀なくされている職員も多数おるのではないかと思います。メンタルヘルスに係る研修、ストレスチェックの活用により職員の健康状態の把握に努めていただきたい

「Ⅲ 人事評価制度について」は、個人の人事評価の結果が、面談において評価内容がしっかりつながっていない状況では、職員のモチベーションの低下、スキルの停滞を伴います。職場内において、日常のコミュニケーションの醸成を図る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。

「Ⅴ 事業所閉鎖に向けた諸課題への対応について」の「2 職員の健康状態に留意し、過重な業務運営を強いることのないよう配慮すること」は、業務量が増えてくるということが予想されるということなので、一部の職員に業務が偏ることがないように、十分配慮をお願いしたい。

以上、各項目について補足を交えて説明しましたが、所長からの見解をいただきたいと思ひます。

よろしくお願ひします。

(所長)

山形分会の皆様には、国家公務員や農林水産省を取り巻く環境が厳しい中、日ごろより農林水産行政の推進にご尽力いただきありがとうございます。

また、当事業所の業務に関しましても、工事業務の早期発注、補正予算等に加えて事業完了に向けての対応へのご理解、ご協力いただき併せて感謝申し上げます。

以下要求事項について回答いたします。

I 労働条件の改善について

超過勤務の縮減は、職員の健康管理や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おり、各管理職に対して、日ごろから職員とのコミュニケーションをよくとって、業務の遂行状況をしっかりと把握し、業務の効率化・平準化に努めるとともに、特定の職員に業務が集中しないよう、必要な場合は業務分担の見直しを行うようしているところです。

今年度は補正予算を含む繰越予算などにより厳しい業務環境にありますが、現場技術業務の活用、非常勤職員の確保により職員の負荷軽減を図ったほか、業務の平準化についても課の枠組みを超えて配分を見直すなどしており、定時退庁日には管理職の声掛けを行うなど職員が帰りやすい環境づくりに努めています。

超過勤務の上限制度については、事業所は他律的部署に位置づけられ基本的には月45時間を守るように考えております。また、不要不急の超過勤務は行わないこととし、各管理職へも指導し、毎日超過勤務の申請を確認したうえで超過勤務の命令を行っています。

昨年度に比べ人員減となったことから、超過勤務時間は増加していますが、引き続き業務の効率化、平準化を進め超過勤務の抑制に向けて努めてまいります。

職員自らも各自のワークライフバランスを意識し、効率的な業務執行を行うことも重要であるとの認識です。

4. セクハラ、パワハラについては職員の人権のみならず職場環境にも影響を及ぼし、業務遂行に支障を生じますので、あってはならないと考えています。所内の研修やメール等での周知により注意喚起を行っており、12月には各種ハラスメント防止のチェックシートの実施など行っています。引き続き良好な職場環境づくりに取り組んでまいります。

また、5. の年次休暇の取得については、健康保持、業務の能率向上、家庭と仕事の両立のためにも、計画的に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、共有フォルダに年間の休暇予定表を作成し登録を行っていただいています。職員のみなさんはそれを見て、休暇を計画的にとれるようにしております。引き続き、ゴールデンウィーク、夏季休暇などには年休取得と合わせ長期の休暇がとれるよう皆さんに推奨していく予定です。

6. のワークライフバランスについて、仕事と家庭の両立のために重要であると理解しております。農林水産省として、女性活躍、仕事と家庭の両立のため重要であると理解しています。日頃より職員の家庭状況などを把握し、期末、期首面談時においては、その重

要性について説明し、家族の介護が必要な職員には介護休暇の取得を推奨したりしております。

7. 障害者雇用については省としても政府方針として取り組みを進めているところですが、各部署における雇用計画の有無にかかわらず、「障害に関係なく希望や能力に応じて誰もが職業を通じた社会参加のできる共生社会を作っていく必要がある」という理念を共有し、障害のある方に対する理解を促進することは大変重要であると考えています。今後も働きやすい職場づくりの構築を進めてまいりたいと考えています。

8. 職場内のコミュニケーションについて、管理職から気軽に声かけを行い、これまでも相談、報告などは気軽に行えるような雰囲気づくりを行ってきているところです。引き続き管理職が率先して、職員とのコミュニケーションを図るなど業務を円滑に進められるようにまいります。

II 福利厚生施策の充実については、職員が心身ともに健康でその能力を発揮することは、職員及び家族にとっても重要であることはもとより、所掌業務を適正かつ効率的に推進していくうえで大変重要となります。

先ほども申した通り、職員との適切なコミュニケーションを通じて職場環境の向上、メンタルヘルスの改善にもつながっているものと考えております。

III 人事評価制度については、評価結果が職員の昇任、給与等の処遇に活用されることや人材育成の手段であること等、その重要性については十分認識しており、面談時には丁寧な対応で助言を行ったり個別に時間をかけて要望なども聞き取っています。

V 事業所閉鎖に向けた諸課題への対応については、次年度事業完了を迎えることから、完了に向けた業務執行が求められ、また工事業務については早期の発注、完了を行う必要があります。工事、業務の発注含め完了までの課題について工程表を作成し管理職等による定期的な打合せによる進捗管理を行い計画的な執行を行うこととしています。また、引き続き超過勤務の抑制を念頭に職員の健康に配慮した業務執行を行ってまいります。

(委員長)

ありがとうございました。

昨今のコロナ禍の状況にあって、事業所閉鎖に向けた業務調整、事業の計画的な推進が難しくなっていることは理解できますので、各職員とのコミュニケーションを図りながら、業務進捗状況の確認、超過勤務の実態を把握していただき、一部の職員に負担が集中しないよう、計画的な業務の遂行をお願いします。

(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

東北農政局赤川農業水利事業所
所長 田中 繁世 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. 東北農政局赤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. 東北農政局赤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. 東北農政局赤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. 東北農政局赤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

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. 東北農政局赤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. 東北農政局赤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、東北農政局赤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. 東北農政局赤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、東北農政局赤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。

IV 業務量に見合った適正な人員の配置について

欠員となっているポストに人員を配置し、業務量に見合った適正な職員数を確保すること。

V 事業所閉鎖に向けた諸課題への対応について

1. 来年度の業務運営については、事業所閉鎖に向けた事業完了業務の執行が伴うことから、より一層効率的な業務運営を図ること。
2. 職員の健康状態に留意し、過重な業務運営を強いることのないよう配慮すること。
3. 事業所閉鎖後の人事異動については、職員の希望を最大限尊重すること。

以上