

東北農政局和賀中央農業水利事業所交渉（全農林労働組合岩手分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和3年2月3日（水） 17：20～17：40
2. 場 所：東北農政局和賀中央農業水利事業所 会議室
3. 出席者：東北農政局和賀中央農業水利事業所 堀内 正之 所長
同 嵯峨 光浩 次長
同 海老澤昭男 庶務課長
全農林労働組合岩手分会 岩渕 克浩 副執行委員長
同 佐藤 繁樹 書記長
同 伊藤 一彦 執行委員
4. 議 題：労働諸条件の改善について（ほか）
（全農林労働組合岩手分会提出 別添「要求書」）
5. 議事概要：

【庶務課長】

ただいまから全農林岩手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第3項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。

全農林岩手分会から提出された要求事項のうち「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、交渉事項とする事項は、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、Ⅰの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に交渉を始めます。

【副執行委員長】

本日は、お忙しい中、ありがとうございます。

分会として職場課題について、組合員の意見を集約し、本日、要求書として提出しました。

それでは、要求書の提出にあたり書記長から何点か要求事項を説明します。

【書記長】

1点目は、労働条件の改善についてです。

一億総活躍社会の実現に向け、「ワーク・ライフ・バランス」の実現など働き方改革が進

められているなか、公務職場においても、その実現が求められています。

和賀中央事業所で働く職員は、農業農村整備事業に係る業務を日夜励んでいます。しかし、定員削減等に起因すると考えられます慢性的な超過勤務が発生していると思われま

す。所長におかれましては、超過勤務縮減に向け、業務見直しや業務の効率化等に取り組んで頂いていますが、現場管理者として、超過勤務の事前命令を徹底願います。

超過勤務の上限に関しては、働き方改革の一つとして民間企業において2019年4月から導入され、公務部門においても同様な措置を行うよう人事院規則等が改正されました。

国営土地改良事業所等の職場は、他律的業務の比重が高い部署となっておりますが、超過勤務の上限規則遵守はもとより、超過勤務縮減に向けた対策をお願いします。

また、明るく働きがいがあり、風通しのよい職場の確立のためのあらゆるハラスメントの根絶や、休暇取得によるリフレッシュやメリハリのある仕事ができる職場の構築に向け、職場で働く職員と管理者のコミュニケーションをしっかりと図っていただくようお願いします。

2点目は、福利厚生施策の充実と人事評価についてです。

私たちの職場では、長時間労働等により、心身ともに体調を崩す職員が増加していると思われま

す。そのため、各職場におけるメンタルヘルス対策が重要と思われま

【所長】

岩手分会の皆様には、国家公務員や農林水産省を取り巻く環境が厳しい中、日頃から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、昨年来のコロナ禍という非常に厳しい環境のなか、業務に精励していただき、併せて感謝申し上げる次第です。

それでは、要求事項について順次回答いたします。

Iの労働諸条件の改善についてのうち、1から3の超過勤務の縮減及び上限規制について一括してお答えします。

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、日頃から職員とのコミュニケーションをよく取って、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指示をしているところです。

現在、事業が最盛期を迎えて厳しい業務環境にありますが、非常勤職員の確保、現場技術業務の有効活用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、課の枠組みを越えて業務配分を見直しするなど、職員の理解を得ながら柔軟に取り組んできました。

また、定時退庁日は、所内一斉メールの配信の他、管理職による定時退庁の呼びかけや率先退庁を心がけるなど、職員が定時退庁しやすい雰囲気づくりにも努めているところです。

なお、昨年度から超過勤務の上限に関する措置がとられていますが、当事業所は一部を除き『他律的業務の比重が高い部署』の指定を受けたところではありますが、必要最小限の超過勤務を命ずることとしております。

今後も随時、所内の業務状況の把握、効率化等の取組の検証を行い、超過勤務の縮減に向けて必要な措置を講じてまいります。

4の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、職員の権利や人権を侵害し、心身の健康に深刻な影響を与えるとともに、職場全体の士気や能率の低下など、職場環境に大きな影響を与えるものと認識しており、このような問題を発生させないよう、所内の状況把握に努めるとともに、所内全体会議やハラスメント防止週間等の機会には、資料を配付するなど、職員の意識向上を図ってきました。

引き続きハラスメントに係る認識を所内で共有し、発生防止に取り組み、良好な職場環境の整備に努めてまいります。

5の年次休暇、夏季休暇の取得については、職員の健康保持、業務能率の向上のためにも計画的に取得することが重要であると認識しております。

当事業所においても、年間休暇予定表を作成・共有するとともに、夏季休暇期間や年末年始には休日等とあわせた長期休暇の取得について職員に周知しているところです。

今後も休暇が取得しやすい職場環境の整備に努めてまいります。

6のワークライフバランスの確保や育児休業、育児のための短時間勤務については、必要な時に気兼ねなく取得できる環境づくりを進めているところです。

当事業所においては、建設所を含め昨年男性職員3名に子供が生まれ、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇を取得し、うち1名については育児休業も取得しています。

今後も対象となる職員が安心して制度を使えるよう、日頃からコミュニケーションを図り、仕事の状況、職員の希望を把握し、必用な場合は早期に業務調整を行うなど、職場環境の整備に努めてまいります。

7の障害者雇用については、農林水産省としても政府の方針に基づいて取組を進めているところです。各部署における雇用計画の有無に関わらず「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、障害及び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。

当事業所としても、労働局等が行う説明会があれば担当者を積極的に参加させるなどして理解を深めてまいります。

8の職場内のコミュニケーションについては、事業所運営の基本と考えております。これまでも雰囲気づくりに努めてきたところですが、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、業務が円滑に行えるような環境づくりに努めてまいります。

Ⅱの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十分発揮し、公務遂行に高い意欲を持ち続けることは職員及び家族にとって重要であるだけでなく、所掌業務を適正かつ効率的に推進していく上でも非常に重要であると認識しております。

引き続き職員が気軽に「報・連・相」ができる職場環境づくりに取り組んでまいります。

Ⅲの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もあること等、その重要性については十分認識しております。特に期首・期末面談は、職員と直接コミュニケーションを取る好機と捉え、人材育成と業務改善を念頭に丁寧な対応を行ってきました。

効果的な指導・助言には、被評価者の納得と評価者に対する信頼が大切であり、今後とも、日常的なコミュニケーションを通じて職員をよく知るとともに、信頼感の醸成に努めてまいります。

以上が要求書に対する回答です。

【副執行委員長】

ありがとうございました。所長におかれましては、要求内容は十分ご理解いただいていると、認識させていただきます。これまでも改善に対してご努力いただいていることは理解できますので、今後も引き続き課題解決に向けご努力いただきたいと思います。

【庶務課長】

以上で、本日の交渉を終了します。

20全農林岩手要求第2号

2021年2月3日

東北農政局和賀中央農業水利事業所
所長 堀内 正之 殿

全農林労働組合岩手分会
委員長 大坪 誠



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

1 労働諸条件の改善について

1. 和賀中央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. 和賀中央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. 和賀中央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. 和賀中央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. 和賀中央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. 和賀中央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、和賀中央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. 和賀中央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、和賀中央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。

以上