

東北農政局岩手県拠点交渉
(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4日(木) 17:30~17:50(20分)

2. 場 所:東北農政局岩手県拠点橋市庁舎4階大会議室

3. 出席者

東北農政局岩手県拠点	秋永 邦治	地方参事官(岩手)
同	富川 隆	総括農政推進官
同	中野 美和	主任農政推進官
全農林労働組合岩手分会	大坪 誠	委員長
同	岩渕 克浩	副委員長
同	佐藤 繁樹	書記長
同	千葉 浩	執行委員
同	生内 哲史	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

○ 総括農政推進官

本日の交渉に先立ちまして、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。

全農林労働組合岩手分会から提出されました要求事項が、「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「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並びに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。

○執行委員長

本日は、お忙しい中、誠に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分会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。

岩手県拠点で働く職員は、「農政と現場を結ぶ」機能を担う地方参事官室や、各種施策の推進、施策推進に係る農林水産統計調査、生産から消費段階に至る消費・安全業務、経営所得安定対策などの業務に励んでいます。

しかし、定員削減等に起因すると考えられる超過勤務が発生しているので、支局全体として更なる超過勤務の縮減に向けた取り組みが必要と考えます。

地方参事官におかれても、超過勤務の縮減に向け、業務の見直しや効率化等に取り組んで頂いていますが、再度、事前の超過勤務命令徹底をお願いします。

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出来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いたします。

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なっています。安心して働き続けられる職場に向け、職場環境の向上をお願いします。

また、人事評価については、各期首毎に組織と個人の業務目標を設定し、業務遂行を行っています。組織の業務目標設定とその達成に向けた過程が重要であり、結果として業務達成が評価結果、処遇に活用されることが重要です。日常から被評価者とのコミュニケーションを図るようお願いします。

○地方参事官

では要求項目に沿って回答します。

まず労働条件の改善についてですが、1から3については大体一緒の項目かと思えますし、内容は十分理解しています。超過勤務の縮減については、定例総括官会議などで超過勤務の状況を確認して、管理職共々、超過勤務の縮減に取り組むよう対応しています。このほか、東北農政局統一の定時退庁日、毎週水曜日、金曜日に支局の定時退庁日として設定して超過勤務縮減に取り組んでおり、全職員にメールで周知して、定時退庁を促進しています。

また、超過勤務が特定の職員に集中しないように進捗状況を把握し平準化を図ること、超過勤務を命令する場合は、事前命令を徹底すること、事後における確認を徹底すること等、具体的事項を定め、超過勤務縮減に取り組んで参りたいと考えています。このほか職員の健康管理は非常に重要であるので、超過勤務命令は必要最小限となるよう徹底していきたくと考えています。引き続き計画的な業務運営、業務の効率化を検討のうえ、超過勤務の縮減に努めて参りたいと考えています。

セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントに関しては、まずは発生を防止すること、そして発生した場合は、早急に対応することが重要であると考えています。

防止策として、国家公務員ハラスメント防止週間に、ポスターの掲示、職場研修、チェックシートによる認識度チェックに取り組んでいます。普段から職員への配慮を行い、セクハラ・パワハラを防止したいと考えています。苦情相談員等に情報提供があれば積極的に対応し、セクハラ・パワハラの防止に努めまして、明るい職場環境作りに取り組んで参りたいと考えています。

5の年次休暇、夏季休暇については、職員の健康管理、心身のリフレッシュのためにしっかり取ることが重要だと思います。GW、夏季休暇、年末年始休暇と合わせて計画的に取得できるように声かけを行い、長期休暇が取得しやすい環境づくりに取り組んで参りたいと考えています。

また、年次休暇以外の病気休暇等についても、必要な時に気兼ねなく取得できる環境作りや雰囲気作りに取り組んで参りたいと考えています。

6の育児休業や育児のための短時間勤務については、該当職員がいないのが現状ですが、必要な時に気兼ねなく取得できる環境づくりに取り組んで参りたいと考えています。

7の障害者雇用関係については、関係者と適宜相談を行うなど対応して参りたいと考えています。今後とも、障害者に寄り添った対応に努めて参ります。

8の職員とのコミュニケーションについてですが、これまでも情報の共有、相談しやすい風通しの良い職場づくりに努めてきたところです。引き続き、管理職員が率先してコミュニケーションをとり、業務運営ができるような職場作りに努めて参りたいと考えています。

Ⅱの福利厚生の充実に関しましては、心の健康づくりについては職員、職員の家族、職場として重要な問題であることから、「農林水産省職員の心の健康づくりのための

運用方針について」に基づいた対応を実施して参りたいと考えています。

岩手県拠点としては、局と同様に、「健康管理医に委嘱し、毎月1回「健康相談会」を実施しています。体の悩み、心の悩み等様々、一人で悩むことなく、上司や同僚に相談しやすい環境作りと、管理職員が率先して明るい職場作りを推進して参りたいと考えています。

Ⅲの人事評価制度に関しましては、人事評価結果が任免、給与、人材育成に活用されることは十分認識しています。期首面談の際には、業務内容等を考慮し適切な目標設定となるよう助言を行うとともに、期中においても指導・助言を行い、期末面談においては丁寧な説明と今後の業務遂行にあたっての指導・助言を行っていきたくと考えています。引き続き、日頃からコミュニケーションを図り、互いに目標達成に向け努力して参りたいと考えています。

以上、回答します。

○執行委員長

超過勤務については、計画的な業務運営を行い、更には局統一の定時退庁日、支局における定時退庁日を設けていることによって、一定の超過勤務の縮減が図られていると思います。

参事官から「明るい職場作り」「コミュニケーション」という言葉がありましたが、まずは管理職のマネジメントをしっかりと行って頂きながら、更には業務を進めるにあつて、業務の効率化に向けて、職員と話し合いをし、共有しながら行っていくことが明るい職場作りに繋がると考えています。本日はありがとうございました。

○総括農政推進官

以上を持ちまして、本日の交渉を終了します。

20全農林岩手要求第3号

2021年2月4日

東北農政局岩手県拠点

地方参事官 秋永 邦治 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. 岩手県拠点として、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. 岩手県拠点として、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. 岩手県拠点として、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. 岩手県拠点として、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. 岩手県拠点として、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. 岩手県拠点として、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、岩手県拠点として、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. 岩手県拠点として、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、岩手県拠点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