

東北農政局岩手山麓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17日（水） 17：20～17：40（20分）
2. 場 所：東北農政局岩手山麓農業水利事業所 2階会議室
3. 出席者：東北農政局岩手山麓農業水利事業所 塚元 重光 所長  
同 熊谷 紀夫 庶務課長  
全農林労働組合岩手分会 大坪 誠 執行委員長  
同 今野 勇 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)

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。

全農林岩手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「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、」を除く部分、Ⅰの8、Ⅱ及び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、お忙しい中、交渉の時間をいただき、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何点か要求事項を説明します。

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。

岩手山麓事業所で働く職員は、農業農村整備等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。

所長におかれても、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、再度、事前の超過勤務命令の徹底をお願いします。

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、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考えますので、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。

私からは以上です。

(所長)

それでは、要求事項のうち交渉事項に関するものについて、順次回答します。

まず、Iの労働条件の改善のうち1、2、及び3についてですが、土地改良事業は、毎年確保される年度予算によって、職員あたりの事業量の変動する特性があります。NN予算全体が増加していることもありますが、土地改良区等地元関係者の期待に応えることが必要との使命もあり、岩手山麓農業水利事業の予算はここ数年ピークを迎えており、職員一人あたりの年度事業費・量が、管内平均を上回り、職員の皆様には大変ご苦勞をおかけする状況となっております。このため、本年度も、要望頂いた事前の超過勤務命令の徹底など、超過勤務を縮減することができるよう、引き続き取り組んでいるところです。本年度の、年度当初は、緊急事態宣言の影響等もある中で、発注準備を進める必要もあり、超過勤務が増加しましたが、その後は、縮減傾向を維持しており、管理職、職員がそれぞれの職責のもと業務を効率的、効果的に処理していただいたことが縮減要因の一番と思っていますが、コロナ禍でWeb会議が増えたこと等も一因と思っており、今後もWeb会議の推進等、より実効性のある超過勤務縮減策が推進できるよう取り組んで参ります。

次にIの4についてですが、ハラスメントの問題が職員の人権のみならず職場環境の悪化、業務遂行の妨げになるほか、メンタルにも影響を与える重大な問題であると認識しております。

そのため職場研修会を開催しハラスメントを起こさないよう注意喚起を行い、防止に努めているところです。

ハラスメントが当事業所で発生しないよう、引き続き防止策に取り組むなど、適切に対応して参ります。

次にIの5についてですが、休暇については、リフレッシュによる心身の健康確保による業務の円滑な遂行を図る上でも重要であり、年初の年間計画の作成により、ゴールデンウィーク、夏季における連続休暇取得等、計画的な年休取得が推進されるよう取組を行っています。せっかく毎年頂く20日の年休を無駄にしないよう、20日間の年休をしっかりと消化することを基本に、今後とも職員が気兼ねなく諸休暇を取得できる職場環境となるよう取り組んで参ります。

次にIの6についてですが、ワークライフバランスの確保については、超過勤務の縮減、早期退庁、休暇取得の取組を強制感のないよう取り組んだところです。育児休業や育児のための短時間勤務の取得については、事案が発生した場合には臨時的任用等も視野に入れた業務調整を行い育児休業等が取得しやすい環境整備に努めて参ります。

次にⅠの7についてですが、事業所において、今後、常勤及び非常勤の障害者雇用が行われる場合には、雇用者が働きやすい職場環境づくりに努めて参ります。

次にⅠの8についてですが、職場内のコミュニケーションについては、これまでも情報の共有、相談、話し合いのしやすい風通しのよい職場づくりに努めておりますが、引き続き、管理職が率先してコミュニケーションを図り、業務が円滑に行えるような環境づくりに努めて参ります。

次にⅡについてですが、メンタルヘルス対策については、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」及び「同運用方針について」に基づき、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、メンタル・ヘルスチェックを実施しているところです。

また、職場内の相談体制を整備し、再発防止や未然防止に努めているところです。

メンタルヘルス対策については、職員が気軽に相談できる職場環境が大切であることから風通しのよい何でも相談ができる職場環境づくりを引き続き管理者が率先して行っていくよう努めて参ります。

次にⅢについてですが、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・助言を丁寧に行うよう努めているところですが、被評価者の声も聞かせていただきながら、更に丁寧な対応となるよう努めて参ります。

日常的なコミュニケーションについても、引き続き丁寧に取り組んで参ります。

(委員長)

ただ今、所長の方から回答をいただき、ありがとうございます。

超過勤務縮減に向けては、職員とのコミュニケーションを図っていただき、さらにはコロナ禍において、Web会議等を活用した業務の効率化を図って超過勤務の縮減につなげているとの話をいただきました。

更には、各共通の認識として、職場における情報共有、風通しのよい明るく働きやすい職場環境づくりが重要であるとのだと感じたところです。

引き続き、よりよい職場環境づくりをよろしくお願いします。

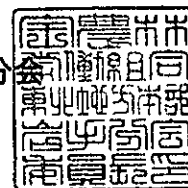
(庶務課長)

以上で本日の交渉を終了します。

20全農林要求第4号  
2021年2月17日

東北農政局岩手山麓農業水利事務所  
所長 塚本 重光 殿

全農林労働組合岩手分  
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

#### I 労働諸条件の改善について

1. 岩手山麓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. 岩手山麓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. 岩手山麓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. 岩手山麓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. 岩手山麓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. 岩手山麓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、岩手山麓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. 岩手山麓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、岩手山麓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