

東北農政局阿武隈土地改良調査管理事務所交渉
(全農林労働組合福島分会)

議 事 要 旨

- 1 開催日時：令和3年3月4日(木) 18:00～18:20 (20分)
- 2 場 所：東北農政局阿武隈土地改良調査管理事務所 会議室
- 3 出席者：

東北農政局阿武隈土地改良調査管理事務所	家元 隆佳	所 長
同	小原 敏之	庶務課長
全農林労働組合福島分会	野崎 善之	執行委員長
同	菅原 仁文	副執行委員長
同	坂路 妙子	書記長
- 4 議 題：労働諸条件の改善について ほか
(全農林労働組合福島分会提出 別紙「要求書」のとおり)

5 議事概要

(庶務課長)

それでは、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。

全農林労働組合福島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、要求書の記のⅠの1のうち「②上限規制を完全に遵守すること、③手当については全額支給すること。」を除く部分、Ⅰの2のうち「及び相談員制度の機能化」を除く部分、Ⅰの3、Ⅰの4、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、要望事項として接受することで整理しました。

これを前提として、交渉を始めます。

(執行委員長)

それでは、大変お忙しい中、ありがとうございます。

この間、組合員のアンケート調査を行うなどしまして、要求事項を取りまとめ

ました。組合員の生活と労働条件について、要求内容に沿い御努力いただきますようお願いいたします。

要求内容の詳細については、書記長から説明させていただきます。

(書記長)

Iの労働諸条件の改善の超過勤務についてですが、昨年5月、組合員アンケートを実施しました。その結果といたしまして、2019年4月から人事院規則等において超過勤務に上限が設けられたことを知らない分会の組合員が若干名おりました。

また、超過勤務の上限に関する措置において、あなたの働く職場は、他律的な業務の比重の高い部署に指定されていますか、の問いに対して、「わからない」と回答した分会の組合員が若干名おりました。

次に、超過勤務時間については、2019年4月から2020年3月までの1年間で360時間を超えた分会の組合員が若干名おりました。月別に見ると、3、4月が最も多い月となっております。

超過勤務の主な要因については、業務量に見合った人員配置となっていない、実効ある業務見直しが行われず、業務量の軽減となっていない、特定の職員に業務が集中している、と思われることが挙げられています。

以上を踏まえ、超過勤務の上限規制があることを周知していただくとともに、超過勤務をするに当たっては、事前命令の徹底を要求いたします。

2のハラスメントの防止についてですが、ハラスメントは、職場環境の悪化につながり業務を進める上で信頼関係が崩れていくものと思っています。

日頃から職員間のコミュニケーションを図り風通しの良い職場づくりが求められると思います。

事前にしっかりとした対策を講じ、あらゆるハラスメントの根絶に努めていただきたいと思います。

3の年次休暇、夏季休暇の取得についてですが、当局はこの間、ゴールデンウィークや夏季休暇の取得の際に年次休暇と組み合わせ、長期連続休暇となるよう努めることを促すなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりをしているところであり、引き続き対応をお願いしたいと思います。

また、介護休暇等の諸休暇についても、取得しやすい環境や雰囲気づくりをお

願いたいと思います。

組合員アンケートで、休暇制度をよく理解していなかったため、介護休暇を取得できなかったとの回答がありました。休暇制度について周知することも求めたいと思います。

4の管理者と職員とのコミュニケーションについてですが、明るく働きがいのある職場環境に向けては、日頃から管理職と職員とのコミュニケーションが重要と考えています。引き続き、職場の話しやすい雰囲気づくりに努めていただきたいと思います。

IIの福利厚生施策の充実についてですが、メンタルヘルス対策として、心の健康に問題のある職員の早期発見、早期対応が求められています。日頃からの目配り、気配りにより対応できるものと思います。引き続きの対応をお願いしたいと思います。

IIIの人事評価制度についてですが、人事評価で評価者の役割は、一つに、期首面談において被評価者個人の目標を明確にさせること、二つに、評価期間中は業務の遂行状況を把握し、必要があれば指導、助言を行うこと、三つに、期末面談においては評価結果を被評価者と共有し、被評価者を育成していくという観点で適切な指導を行うこと、と認識しています。

評価者は、評価結果が処遇に活用されることを十分認識するとともに、日頃から被評価者とのコミュニケーションを図り、信頼関係づくりに努めることが求められています。しっかりと対応していただきたいと思います。

私からは、以上です。

(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、全農林労働組合福島分会の皆様には、日頃から農林水産行政の推進に御尽力いただいていることについて感謝申し上げます。

それでは、要求事項のうち、先ほど確認した交渉対象事項に関するものについて、回答させていただきます。

まず、Iの労働諸条件の改善についてでございます。

超過勤務縮減については、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。

また、限られた人員で必要な業務を行うため、超過勤務は避けてとおることのできない課題であると認識しております。

日頃から職員の皆様に対しては、スケジュール感を持って計画を立て、効率的、効果的に業務に取り組んでいただくようお願いしているところです。

管理職に対しては、職員とのコミュニケーションを十分に行い、各職員の業務をしっかりと把握し、業務の効率化、業務分担の見直し等を行い、必要な超過勤務については事前命令、事後確認を徹底した上で、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。

また、定時退庁日においては、所内職員に対し声かけを行い、定時に退庁しやすい職場環境づくりに努めているところです。

次に、ハラスメントの防止についてでございます。

ハラスメントは、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もの、職場組織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問題と認識しております。

このような問題を発生させないよう、ハラスメント防止に関するポスター等の掲示のほか、研修資料の配布、チェックシートを実施するなど、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、ハラスメントの防止策に取組、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、夏季休暇の取得についてでございます。

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向上のためにも、休暇を計画的に取得することは重要であると認識しております。

ゴールデンウィーク、夏季休暇取得期間、年末年始の時期には、年次休暇を組み合わせた長期休暇が取得できるよう、所内の休暇予定を事前に取りまとめ、各管理職が課内の業務調整を行うなど、長期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、管理職と職員とのコミュニケーションについてでございます。

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。

今後も引き続き、管理職が率先して職員とのコミュニケーションを図り、業務が円滑に行えるような職場環境づくりに努めてまいります。所長室にも気軽に入ってください、何でも相談できる風通しの良い雰囲気づくり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でございます。

メンタルヘルスへの対策については、職員の健康管理において重要であると認識し、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」を基本として取り組んでいるところです。

内科医を健康管理医として委嘱し、毎月、健康管理医と健康相談できる場を設け、職員からの健康相談に対応しているところです。

また、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、精神面を含めた職員の健康状態に気配り、目配りをす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でございます。

評価結果が職員の昇任、給与等の処遇に活用されることから、その重要性について十分認識しております。

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、職員の人材育成に繋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貴重な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。

以上が、要求事項に対する回答でございます。

(執行委員長)

ありがとうございます。

要求内容のポイントとしましては、コミュニケーションがあげられます。ハラ

メントやメンタルヘルスにおいて、職員とのコミュニケーションが大事です。

コロナ禍において、なかなか話合いの場も限られておりますが、やはり職員と顔を合わせて話合いをすることにより、精神状態、健康状態を把握することができ、メンタルの部分も含め、コミュニケーションは大きなポイントになってきます。

引き続き職員とコミュニケーションをとっていただき、話しやすい明るい職場づくりをお願いします。

(庶務課長)

以上で本日の交渉を終了します。

東北農政局阿武隈土地改良調査管理事務所長
家元 隆佳 殿

全農林労働組合福島分会
委員長 野崎 善之



要 求 書

私たち組合員は、コロナ禍にあっても農林水産行政を円滑に遂行するために、各種経営継続支援策や多発化・激甚化する自然災害からの復興・再生はもとより、公務・公共サービスの担い手として、国民生活を支えていくために日夜職務遂行に邁進しています。

農林水産省は、「新たな食料・農業・農村基本計画」に基づく具体的な施策展開や農林水産業の成長産業化と美しく活力ある農山漁村を実現するための2021年度予算概算要求、組織・定員要求をしました。これら持続可能な農林水産業の確立に向けた各種施策を着実に推進していくことが求められます。

このような情勢の中にあって私たちは、下記のとおり要求事項を取りまとめました。

貴職におかれては、組合員の生活と労働条件を維持・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されるよう要求します。

記

I 労働諸条件の改善について

1. 阿武隈土地改良調査管理事務所として、超過勤務をするにあたっては、①事前命令を徹底すること、②上限規制を完全に遵守すること、③手当については全額支給すること。
2. 阿武隈土地改良調査管理事務所として、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。

3. 阿武隈土地改良調査管理事務所として、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。

4. 阿武隈土地改良調査管理事務所として、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、阿武隈土地改良調査管理事務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