

東北農政局会津南部農業水利事業所交渉  
(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10日(水) 17:20～17:40 (20分)

2 場 所：東北農政局会津南部農業水利事業所 会議室

3 出席者：

|                  |         |      |
|------------------|---------|------|
| 東北農政局会津南部農業水利事業所 | 諸 岡 弘 文 | 所長   |
| 同                | 佐々木 一 豊 | 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           | 坂 路 妙 子 | 書記長   |
| 同           | 長 尾 貴 司 | 執行委員  |

4 議 題：労働諸条件の改善について ほか  
(全農林労働組合福島分会提出 別紙「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。」及び「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及び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：

本日はお忙しい中、時間を取っていただきましてありがとうございます。

分会で組合員へのアンケート調査を実施し、課題の整理をする中で、下記の要求事項をとりまとめましたので、実現に向けた最善の対応をお願いします。

下記事項につきましては、書記長から説明させていただきますので、その後、所長からご回答をいただきたいと思います。

書記長：

Ⅰの労働諸条件の改善についての1の超過勤務についてですが、昨年5月に

組合員アンケートを実施しましたので、その結果をお話したいと思います。

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～2020年3月の1年間で360時間を超えた分会の組合員が若干名おり、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、一つ目に業務量に見合った人員配置となっていない。二つ目に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。三つ目に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、超過勤務をするにあたっては、事前命令の徹底を要求いたします。

2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うえ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の年次休暇や夏季休暇についてですが、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ただいているところでありますので、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、雰囲気づくりをお願いしたいと思います。

組合員アンケートの中で、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ので、休暇制度についても周知していただきたいと思います。

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おりますので、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っておりますので、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、一つ目に、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。二つ目に、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。三つ目に、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おります。

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おりますので、しっかりと対応していただきたいと思っております。

以上です。

執行委員長：

こちらからの説明は以上ですので、所長から回答をお願いします。

所長：

要求事項について回答します。

労働諸条件の改善についてですが、事業所においては、職員及びその家族も含め、心身共に健康であることが業務遂行上最も重要であると考えております。

超過勤務命令については、各管理職員が内容、予定時間について確認し命令を発しており、超過勤務の平均時間については昨年度よりも減少しております。

また、管理職員は、毎月の超過勤務の実態を把握・分析し、必要に応じて業務内容、業務分担及び業務スケジュールを見直すことにより平準化を図っております。

引き続き、職員の健康状態を確認するなど、心身両面への配慮をしながら必要に応じた超過勤務の事前命令に努めて参ります。

セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントの防止については、相手方の受け取り方に気付くことが重要と認識しており、日常的に相手方の立場に立ってコミュニケーションを取るよう管理職員を指導しているところです。

これまでも所内会議や研修を実施して徹底してきており、引き続き根絶に向けて積極的に取り組んで参ります。

年次休暇の利用促進については、職員の体調管理、心のリフレッシュの面からも重要であると認識しております。

毎週月曜日に開催する定例会において、その週の各課・係のスケジュールを共有することにより、各職員が業務を計画的に遂行し、休暇を取得しやすい環境となるよう努めております。

特に、大型連休や年末年始等については、年次休暇を利用することで連続した長期の休暇となるよう奨励しており、引き続き気兼ねなく取得できるような環境整備に努めて参ります。

管理者と職員と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、話しやすい職場づくりに努めております。

引き続き、管理職員が率先してコミュニケーションを図り、業務が円滑に進むよう環境づくりに努めて参ります。

メンタルヘルスのケアについては、今や心の疾病は特別な人の問題ではなく、誰にでも起こり得る問題であり、職員のみならず、その家族にまで多大な影響を及ぼすことから、事業所としても重要な課題として認識しております。

新たな発生を防止するとともに、再発を防ぐことが重要であり、管理職員が

日頃から気配りと目配りを怠ることなく、風通しが良く相談しやすい職場環境づくりに努めて参ります。

人事評価制度についてですが、日常的な指導・助言や職員とのコミュニケーションは、人事評価にかかわらず職場の実情を把握する上で重要であると考えております。

また、人事評価については昇任・昇格に活用される重要事項であり、職員の資質を高める上でも重要であると考えており、職員個々の能力向上は組織全体の活性化にも繋がります。

面談時の被評価者への指導・助言については、職員の育成を考え、具体的なコメントをするなど、きめ細かく対応するよう努めて参ります。

以上、回答させていただきます。

執行委員長：

所長からご回答いただきましたが、毎週定例会を開催しているということは、素晴らしいことだと思います。

要求にもありますが、コミュニケーションをいかに取るかが大きなポイントで、顔と顔を合わせて話をするにより、相手の健康状態を把握し気付くことが重要であると思っております。

所長のお話を伺うと、職員との信頼関係づくりにしっかりと対応いただいていると感じましたので、引き続きコミュニケーションを図っていただきまして、風通しの良い職場の維持・対応をお願いします。

庶務課長：

以上で交渉を終了します。

東北農政局会津南部農業水利事業所長  
諸岡弘文殿

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. 会津南部農業水利事業所として、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. 会津南部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。

3. 会津南部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。
4. 会津南部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、会津南部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