

東北農政局田沢二期農業水利事業所交渉
(全農林労働組合秋田分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和2年12月21日（月）17：20～17：45

2. 場 所：東北農政局田沢二期農業水利事業所会議室

3. 出席者：

東北農政局田沢二期農業水利事業所	宇野 弘	所長
同	田澤 秀彦	次長（事務）
同	品川 博志	庶務課長
全農林労働組合秋田分会	後藤 雅裕	副執行委員長
同	加藤 久信	書記長
同	長澤 伸次	執行委員

4. 議 題：労働諸条件の改善について ほか(全農林秋田分会提出 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。

全農林秋田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)(交渉の対象となる事項の要件)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Ⅰの1の「事前の超過勤務命令の徹底及び超過勤務の縮減」の部分、2の「実効性のある超過勤務縮減策を具体化し着実に実施」の部分、3の全部、4の「セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントの根絶と防止策の徹底」の部分、5の全部、6の全部、7の「障害者雇用についての職場環境の整備及び障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築」の部分、8の全部、Ⅱの全部、Ⅲの全部とし、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ておりますので、これを前提に交渉を始めます。

(副執行委員長)

本日はお時間をいただきありがとうございます。

要求内容については予備交渉により整理されておりますので、各項目に基づきまして書記長より説明させていただきます。

(書記長)

労働組合として事業所の労働実態を把握するため本年5月にアンケート調査を実施しました。また、今年はコロナウイルス感染症もあり、問題はないかを把握。春、秋の時期を含め通年的に労働実態を点検し、その内容を「要求書」にとりまとめました。

要求内容は最初にⅠとして労働条件の改善と言うことで、超過勤務の縮減、ハラスメントの防止、諸休暇の取得しやすい環境整備。障がい者に寄り添った職場環境の整備、風通しの良い働き甲斐のある職場の構築という事で組み立てています。

また、Ⅱとして福利厚生施策の充実、Ⅲとして人事評価という項目となっています。

超過勤務については、人事院規則の上制限もあり、国をあげて働き方の見直しが進められており、田沢二期でも超過勤務の縮減等について実態を把握し進めると認識しています。

さらに、組合員が心底「働き方」が改善された、超勤が縮減されたと実感するような対応、対策をお願いします。

セクハラ・パワハラについては、現在、職場にはないと聞いています。今後もハラスメントのない職場を維持して下さい。

諸休暇の取得については、年次休暇、夏季休暇、育児、介護も含め、管理者が仕事全般を把握し、いつでも休暇申請者が気兼ねなく申請できるリーダーシップをお願いします。

障がい者雇用については、田沢二期には配置されていないと聞いておりますが、もし配置された場合には、是非とも、障がい者に寄り添った職場環境の整備をお願いします。

明るく働き甲斐のある民主的な職場の確立については、良い仕事をするうえで大切な事なので、引き続き日頃のコミュニケーションを大切に、風通しの良い職場作りをお願いします。

Ⅱの福利厚生施策の充実については、職員が仕事上で心の病になることは決してあってはならないことです。業務調整を含めて管理職が日頃から気配りを行い、何でも相談出来る職場環境作りを行っていただきたい。

Ⅲの人事評価については、本来の目的は人材育成と能力開発であり、それが組織力、ひいては行政サービスの向上につながるものである。評価者、被評価者でトラブルのない指導、助言、コミュニケーションを大切に行っていただきたい。

以上、要求いたします。

(所長)

秋田分会の皆様には、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。

要求事項のうち、交渉対象事項に関するものについて、順次回答します。

Iの「労働諸条件の改善について」のうち超過勤務の縮減についてですが、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。

一方、限られた人員で必要な業務を行う必要性から、超過勤務は避けて通ることのできないものであると認識しております。

当事業所では、各管理職に対して超過勤務の事前命令を徹底した上で部下の業務遂行状況を把握し、業務の効率化、業務分担の見直し等を行い、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。

職員の皆様に対しても、計画を立て効率よく業務を進め、超過勤務を縮減できるようをお願いしているところです。超過勤務上限の原則では月45時間及び年360時間以内となっていますが実態では4月～11月まで平均すると月あたり約13時間となっており、更なる超過勤務の縮減に向けて検討してまいります。

次に、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、職場の人間関係、円滑な業務遂行等、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。

事業所としては、常時ハラスメント防止ポスター等の掲示のほか、研修教材を活用し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、セクシュアルハラスメント等の防止策に取り組み、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は、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ためにも重要であると認識しております。

休暇計画表を活用し計画的な年次休暇の取得を促すとともに、ゴールデンウィーク、夏季休暇取得期間、年末年始には、所内の休暇予定を事前に取りまとめることで、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。11月末まで平均で、管理職、その他の職員ともに約15日の年次休暇を取得しています。

次に、ワークライフバランスの確保、育児休業等の取得については、職員の皆様により良い仕事をしていただくためには仕事と家庭の両立が重要であり、これの支援として有効な制度であると認識しております。

介護休暇の活用を周知するなど、職員が育児休業等を取得しやすい環境となるよう、管理職と職員が日常的にコミュニケーションをとる職場環境の確立に努めております。

次に、障害者雇用については、雇用された障害者の方が働き続けられる様、フォロー体制をはじめとするソフト面の環境を整備することは必要と認識しております。現状、雇用実績はありませんが職員の理解促進に努めてまいります。

次に、管理職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職場の確立については、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認識しております。

今後とも、日常のコミュニケーションを奨励し、何でも相談できる風通しの良い職場環境の維持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」は、職員の健康管理において重要であると認識し、メンタルヘルスへの対策については、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」を基本として取り組んでおり、横手市の内科医に健康管理医をお願いし、職員からの健康相談に対応できる環境を整えております。

また、各管理職には、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を配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」は、評価結果が人事・給与等の処遇に活用されることを認識した上で、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、職員の能力開発に繋がるように努めているところです。

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良い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、要求事項に対する回答といたします。

(副執行委員長)

工期もあれば予算もあるという年間の計画も含め大変な状況の中で仕事を進められている中で、心配りと目配りをして対応されていることを確認させて頂きました。

そういった中でも、東北管内においては言いたいことが言えないとかこころの病になる職員が無くならない状況があるのも事実です。貴事業所におきましても、そういった職員が出てこないよう引き続き御対応いただき、風通しの良い職場作りをしていただくようお願いします。

(庶務課長)

以上で交渉を終了します。

20全農林秋田要求1号
2020年12月21日

東北農政局

田沢二期農業水利事業所長 宇野 弘 殿

全農林労働組合秋田分会
委員長 近江徳光



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. 田沢二期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. 田沢二期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. 田沢二期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. 田沢二期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. 田沢二期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. 田沢二期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、田沢二期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. 田沢二期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、田沢二期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。