

東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所交渉
(全農林労働組合山形分会)
議事要旨

1. 開催日時：令和5年2月15日（水）17時52分～18時25分（33分）
2. 場 所：東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所会議室
3. 出席者：東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所長
丸山 正徳
全農林労働組合山形分会執行委員長 本石 俊明
財 政 部 長 佐藤 完治
4. 議 題：労働諸条件の改善について ほか
(全農林労働組合山形分会提出 別紙「要求書」のとおり)
5. 議事概要

(支所長)

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。

全農林労働組合山形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「職場における厳格な勤務時間管理を実施し、」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5のうち「及び相談員制度の機能化」を除く部分、Ⅰの6、7、Ⅰの8のうち「職員に対し、障がい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9、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ております。

これを前提として、交渉を始めます。

(委員長)

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」等に基づき、食料安全保障の確立と農林水産業の持続的な成長をはじめとする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、また収束が見通せないコロナ禍も相まって、極めて厳しい労働環境にあります。

私たち全農林山形分会では、職場実態点検により超過勤務や年休の取得状況、業務改善の取組みについて組合員の声を取りまとめ当面する課題を整理し、要求事項を取りまとめました。この要求事項は、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題

です。

また、現在、食料・農業・農村基本法の改正に向けた有識者による「基本法検証部会」での議論が本格化しており、6月には骨格をまとめるとしていることに加え、農地法や農振法などの農地法制の在り方に関する研究会が昨年12月に立ち上っており、農政の大転換論議が加速しています。「農政の憲法」とされる基本法の見直しは、農林水産業の将来や食料の安全保障など、国民の命と暮らしを左右する重要な課題であること、これに携わる私たちの業務にも大きな変化をもたらすこととなります。

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、これから要求する事項の実現に向けて最善を尽くすよう要求します。

なお、要求項目の説明は、予備交渉で要望とする部分を除き説明するので後ほど見解をいただきたい。

要求項目Ⅰの1及び2について、人材管理システム導入による勤怠管理を活用し、フレックスタイム及びテレワークといった多様な勤務体系を踏まえ、超過勤務の縮減に向けた対策を講じていただくこと。

また、超過勤務に関して、①絶対的な人員不足により、超過勤務の状況に大きな変化はない、②欠員があっても人員が配置されない、③現場実態を踏まえた業務の簡素・合理化等が必要であるとの意見が出されています。

業務量に対して人員が慢性的に不足している状況にあり、特に近年は、職員減少に伴う職員一人当たりの業務量の増加が顕著であるとともに、働き方改革に伴う超過勤務の制限が厳しくなっており、「担当業務は、計画的かつ期限をもって処理しなければならない」、一方「超過勤務は縮減しなければならない」という困難な条件を強制的に職員は課せられていると感じているとの声もあります。

具体的には、公共事業の早期発注のため、年始から年度末に発注準備を進めながら、既契約分の変更作業、新規・変更契約に伴う支払い、契約書処理などの経理事務処理、用地確保・補償に向けた対外折衝、関係機関協議などのマルチタスクであります。各職員は、受益者や関係機関などに迷惑をかけてはならないという信念、良心によって、業務をギリギリのラインで処理している実態にあります。

超過勤務の実態を把握していただき縮減に向けた対策をお願いします。

要求事項3について、2019年4月に施行された働き方改革関連法案では、月の上限が45時間、年の上限が360時間となっています。要求項目1及び2にも関連しますが、超過勤務の上限規制について、年間業務量を踏まえ、他律的業務の比重の高い部署として指定されているところですが、私たちが実施したアンケートでは、他律的業務の比重の高い部署に指定されているかわからない

が4割弱、特例業務に指定されたかわからないが3割強という回答結果であり、周知不足であると思われますので対応願います。

要求事項5について、ハラスメントは受け手の働き方の状況によってハラスメントにつながり、パフォーマンスの低下を及ぼします。業務の指示、指導と思っていたことも同じことを繰り返し行うことで、精神的な苦痛を強いることがあります。各種研修を活用し、職場内の共有認識の醸成を図る必要があります。

要求事項6について、働き方改革関連法案では、中小企業において年間5日以上の有給休暇の取得が義務付けられていますが、公務職場においては義務日数がない状況です。昨年の年休取得で4割もの職員が「捨て年休があった」という実態もあります。業務の密度が高まってきていること、突発的な年休取得を踏まえ年休の消化が進まないことが背景にあります。効率的な業務の遂行には休暇をしっかりと取り、勤務とプライベートの切り替えができる状況を作ることが大切と考えます。取得が進まない職員に対しては、業務の進行状況を確認するなど細やかな対応が必要と考えます。

要求事項7について、仕事と家庭の調和が図れない職場は業務の効率化も進まず、働きがいがある職場としての魅力ありません。計画的な年休の取得とも密接に関連することですが、育児休暇、介護休暇と併せ年休を上手に組み込むことが、家庭環境の充実・改善につながり、ひいては仕事に対するモチベーションが上がることで、計画的な業務の遂行にもつながると考えられます。

また、ワークライフバランスは「管理」することも大切と考えます。管理職が部下職員のスキル、抱えている仕事量や労働時間などを管理することで作業効率も上がり、短時間でも集中できるようになることから、職場環境の整備をお願いします。

要求事項8について、障がい者雇用率が公務職場では令和3年度から2.5%に引き上げられます。しかしながら、雇用は図られても継続した勤務となっていない状況も発生しています。継続的に業務を担っていただけるためにも、業務の理解度のみならず物理的な職場環境の整備を進めていただくことも重要と考えます。

要求事項9について、職員と日常的なコミュニケーションを図る中で、職員間、管理職を問わず働き甲斐のある職場づくりの構築が、効率的な業務の遂行につながると考えます。人事評価の面談時に限らず、日常的に個々の状況に耳を傾け職場環境の向上に努めることをお願いします。

要求事項Ⅱについて、公務・行政サービスは精神的に負担を伴う業務です。東北農政局管内、事業所においても、休職を余儀なくされている職員も多数おり、業務をカバーする上で他者にも負担が増大してきています。メンタルヘルスに係る研修、ストレスチェックの活用により職員の健康状態の把握に努め長期の休職にあっては、業務量にあった人員の増による対応も検討するなど具体的な対策を講ずるようお願いします。

要求事項Ⅲについて、個人の人事評価の結果が面談において、評価内容がしっかりつながっていない状況では、職員のモチベーションの低下、スキルの停滞を伴います。

また、チャレンジ目標の設定では、その目的と評価の方法について被評価者の理解を深めることが重要です。併せて、職場内において、日常のコミュニケーションの醸成を図るとともに相談しやすい雰囲気づくりと納得性のある面談に努めるようお願いします。

（支所長）

まずは、農林水産行政の推進に日々御尽力いただいていることについて感謝申し上げます。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。

まず、Ⅰの労働諸条件の改善についての、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。

また、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課題であると認識しております。

最上川支所としても、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努めてまいります。

超過勤務上限の原則である月45時間及び年360時間以内を目安とするのではなく、超過勤務の縮減のため、今後も必要な措置を講じるよう努めます。

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。

ハラスメント防止週間におけるポスター等の掲示のほか、WEBによる研修（自主学習）を行い、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。

ゴールデンウィーク、夏季休暇取得期間、年末年始には、支所内の休暇予定を事前に取りまとめることで、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、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇等の取得については、仕事と家庭の両立支援として有効な制度であると認識しております。

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今後も努めます。

次に、障がい者雇用については、秋田の事務所においては、令和元年 10 月から非常勤職員として 1 名採用しており、障がい者への配慮をするとともに障がいの特性を理解し、環境を整備することは必要と認識しております。

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して認識しております。

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確立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いるところです。

内科医及び精神科医を健康管理医として委嘱し、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、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・期末面談も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。

以上が、要求事項に対する回答でございます。

(委員長)

回答ありがとうございました。引き続き丁寧な対応をお願いします。

以上

2022年12月20日

東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所
最上川支所 支所長 丸山 正徳 殿

全農林労働組合山形分会
委員長 本石 俊明



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」等に基づき、食料安全保障の確立と農林水産業の持続的な成長をはじめとする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、また収束が見通せない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。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. 東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、事前の超過勤務命令の徹底、職場における厳格な勤務時間管理を実施し、超過勤務を縮減すること。
2. 東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、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全額支給すること。
3. 東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、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. 東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、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。
6. 東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、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。
7. 東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
8. 障がい者雇用について、東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、雇用される障がい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、障がい者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。
9. 東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、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、東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支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