

東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所交渉（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14日（火）12：05～12：25（20分）

2. 場 所：東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所会議室

3. 出席者

東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所	細川 直樹	所長
同	佐藤 淳一	庶務課長
全農林労働組合山形分会	本石 俊明	執行委員長

4. 議 題：労働諸条件の改善についてほか

（全農林労働組合山形分会提出 別紙「要求書」）

5. 議事概要

（庶務課長）

ただいまから全農林労働組合山形分会からの要求に基づく交渉を開始します。

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）

全農林山形分会に対して時間をいただきましてありがとうございます。

読み上げながら説明させていただきます。

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、また終息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、下記のとおり要求事項をとりまとめました。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。

貴職におかれましては、組合員の生活維持改善し、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いたします。要求項目について説明させていただきます。

要求項目 1 と 2 につきましては、超過勤務について触れさせていただきます。

現在の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きたいと思っております。

また、業務量に対しまして人員が慢性的に不足している状況にありますし、特に近年は職員減少に伴う職員一人あたりの業務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の中で職員は仕事をしていると思います。

こういうことも踏まえまして、職員の実態を把握していただきて縮減に向けた対策をお願いしたいと思います。

要求項目 3 につきしても超過勤務の関係でございます。

上限の関係になりますけれども、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 時間に設定されています。

超過勤務の上限規制につきまし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けれども、私たちが職場実態点検でアンケート調査した結果では、他律的業務の比重の高い部署に指定されているということが認識されていない、わからないという職員の回答が結構あったということありますので、指定されている部署がありましたら説明周知に努めていただきたいと思います。

要求項目の 4 につきましては、対象外ということで次に要求に移ります。

要求項目 5 のハラスメントの関係になります。

ハラスメントにつきましては、受け手の働き方の状況によってハラスメントに繋がることもありますし、パフォーマンスの低下に繋がります。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、精神的苦痛を強いることもあることを踏まえまして、各種研修を活用していただきながら、職場内の共有認識の醸成を図っていただきたいと思います。

要求項目の 6 につきまして諸休暇の関係です。

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づけられていますが、公務職場においては義務日数がない状況です。

支局においては、昨年の年休取得で 4 割もの職員が捨て年休があり取得が進まないという実態もあります。事業所の方は私もまだ把握していませんが、是非取得の状況を把握していただき、年休の取得の推進に取り組んでいただきたいと思います。

要求事項の7につきましては、ワークライフバランスの関係になります。

職場と家庭の調和が図れないことは業務の効率化も進まず、働きがいのある職場としての魅力もありません。

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取得していただくということで、取り組んでいただきたい。

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、抱えている仕事の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。

要求項目8につきましては、障がい者雇用になります。

障がい者雇用率が公務職場では令和3年度から2.5%に引き上げられています。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実態となっています。職場内での意識の持ち方ということもありますし、周囲の理解というところも併せて進めていかないと引上げに対する対応ができないと思います。事業所については、障がい者雇用はいないと思っていますが、今後とも、そのような状況があったら職員とのコミュニケーションを図りながらやっていただきたいと思います。

要求事項9につきましては、職員とのコミュニケーションが大切だと思っています。

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がい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ていただきながら職場環境の向上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。

メンタルヘルスの関係になります。今現在、eラーニングでメンタルヘルスとかストレスチェックが活用されていますが職員の健康状態の把握に務めていただきながら長期の休職にあっては、業務量にあつ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じていただくようお願いします。

IIIの人事評価制度についてです。期首・期末面談については、時間をとっていただきながら対応いただいていると思いますが、この中で十分なコミュニケーションを図って進めていただきながら、個人のスキルとかその状況を把握していただくことが大切だと思っています。チャレンジ目標の設定することになっていますが、その目的と評価の対応、評価の仕方、周知を図っていただきながらモチベーションを上げるような、相談しやすい環境づくりをよろしくお願いします。

(所長)

山形分会の皆様におかれましては、平素より農林水産行政の推進にご尽力頂いていることに感謝申し上げます。要求事項のうち、先ほど確認した交渉対象事項について回答します。

まずは「I 労働諸条件の改善について」です。

1. 事前の超過勤務命令の徹底についてです。所内の管理職に対して、日頃から部下と十分にコミュニケーションをとり、業務遂行状況を把握しながら、適切に対応するように指導に努めております。
2. より実効性のある超過勤務縮減策の具体化についてです。WEBを活用した打合せや遠隔現場確認とか、現場用タブレットを携帯した監督、情報共有システムによる業者との意思疎通など、業務の効率化を推進しています。また、職員の毎月の超過勤務状況をみながら、担当割を見直すなど負担軽減に努めおります。
3. 超過勤務上限規定の正しい理解についてです。誤った認識をしている管理職は所内にはいないと考えていますが、引き続き指導徹底に努めて参ります。
5. ハラスメントの防止についてです。所内の老若男女から居心地のよい職場との声を聞いており、多様な価値観がうまく共存できているのではと思っています。全体会議等の場を活用して啓発しながら、引き続きよい環境の維持に努めて参ります。
6. 休暇が取得しやすい職場環境づくりについてです。月1日以上の年次休暇の取得を促していますが、昨年の取得日数は所内平均で約13日となっており、取得しやすい職場環境になってきているのではないかと思っています。年末年始などの機会を活用した長期休暇の取得を啓発するなど、引き続き促して参ります。
7. ワークライフバランスの確保についてです。前述したとおり、超過勤務縮減、年次休暇取得の促進を図りながら、自身も含めて充実に努めます。また、育児休業の取得見込み者は、当事業所においては当面おりませんが、生じた場合は、所内の業務担当調整を行い、適切な対応に努めて参ります。
8. 障がい者雇用の促進についてです。これまで当事業所において雇用実績はありませんが、雇用することになった場合は、フォローワーク体制など職員の理解促進に努めて参ります。
9. 明るく働きがいのある民主的な職場の確立についてです。管理職と職員の日常のコミュニケーションを大事にしてアットホームな雰囲気を醸成するとともに、超過勤務縮減や年次休暇取得の促進などを通じてワークライフバランスを充実し、風通しのよい職場環境の整備に努めて参ります。

次に「II 福利厚生施策の充実について」です。

メンタルヘルスの観点から、日常のコミュニケーションを大事にするとともに、適宜1オン1の話し合いの場を設けて、職員の異変を察知できるように心がけ、職員の心の健康づくりに努めて参ります。

最後に「III 人事評価制度について」です。

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よい機会です。評価結果が処遇に活用されることを十分認識し、十分に面談の時間をとて、被評価者一人一人への指導・助言を丁寧に行うよう引き続き努めて参ります。

(庶務課長)

以上で本日の交渉を終了します。

2023年2月14日

東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所
所長 細川 直樹 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. 東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所として、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. 東北農政局最上川下流左岸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全額支給すること。
3. 東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所として、勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 東北農政局最上川下流左岸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。

6. 東北農政局最上川下流左岸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。
7. 東北農政局最上川下流左岸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・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、東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所として、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. 東北農政局最上川下流左岸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、東北農政局最上川下流左岸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