

議事要旨

1. 開催日時：令和4年12月12日（月） 17：25 ～ 17：55（30分）

2. 場 所：東北農政局八郎潟農業水利事業所 会議室

3. 出席者：

東北農政局八郎潟農業水利事業所	千田 康	所 長
同	鎌田 文範	庶務課長
全農林労働組合秋田分会	伊藤 正	執行委員長
同	加藤 久信	書記長
同	下久保 和明	執行委員

4. 議 題：全農林労働組合秋田分会提出 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。

「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）を踏まえ、東北農政局八郎潟農業水利事業所長あての要求書(案)については、Ⅰの1のうち「職場における厳格な勤務時間管理を直ちに実施し、」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及びⅢは交渉対象事項とし、それ以外の事項については管理運営事項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。

(委員長)

今回の交渉にあたり秋田分会として組合員から意見や問題・課題を執行委員会で集約し要求書に反映させたので趣旨を説明させて頂きたい。八郎潟農業水利事業所に働く組合員は昨年7月に開所し本年から本格的に工事が出るという中で日夜過ごしてきた。多くの事業所において定員事情で厳しい労働環境にあり今後定員配置が追いつくか心配せざるを得ない状況である。所長におかれては組合員の雇用維持、労働条件を改善し国民の期待に応えられる農林水産行政の推進を図るため要求事項の実現に向けて最善を尽くして頂くよう要望する。詳細については書記長から説明する。

(書記長)

秋田分会では5月に組合員にアンケート調査を実施し職場実態を把握した。新型コロナ感染対策や国を挙げての働き方改革の中でテレワークを行っており、通年的に問題点を把握している。労働条件の改善について分会全体のアンケート結果から、超過勤務が最も多かったのが4月の人事異動時期であることが記載されていた。昨年7月開所後に職員の健康管理、心の健康、仕事と家庭の両立のためにも重要である認識のもとで工事件数が増える本年、手戻りの少ない仕事、効率化に努めるということであったが、工事が増えた本年の超過勤務はどのようなになっているのか。仕事が忙しくなると就業前や昼休みで実際に業務がなかったのか。

1月から人材情報統合システムによる打刻がスタートするが、その前後でどうなるかうまく運用して頂きたい。

パワハラセクハラについて事例はなかったが、数年前から国民的な意識が高まっており、職員に精神的苦痛を与えるほか人権や尊厳を害する。業務の指示や指導であってもその態様が適切でなければ、受け手がハラスメントと感じるので適切な対応をお願いします

る。自分は間違っていないという対応をする方がいるが、時代が変化しているので相手のどんな声にも対応できるよう自分が指導する立場であれば丁寧に思いを伝えることが必要であり、ハラスメントの研修等でも説明し対応して頂きたい。

諸休暇について全体のアンケート結果では、10名ほど休暇が必要な時や希望通り取得できなかったとの回答があった。本質に休みたい場合に話しをできる職場環境づくりや業務を抱え込まないようにする。休めなかったとしてもその思いを共有できたら違ってくるので配慮をお願いする。

障がい者は事業所に配置されていないがエレベータも使えず賃貸の条件もあると思う。障がい者を雇用することになった場合は寄り添った対応をお願いする。

働きがいのある職場を確立することについては仕事をする上では大切なことであり、コミュニケーションを大切にしたい職場にして頂きたい。

福利厚生施設の充実では、仕事により心の病を発症させてはならない。日々、目配り気配りをして何でも相談できるような職場づくりをお願いする。

人事評価の本来の目的は人材育成、能力開発であり組織力に繋がるものであるが、評価者、被評価者でしっかり指導して頂きたい。アンケート結果によれば、当事業所ではないが評価結果に何も話せなかったという記載があった。評価結果が処遇に反映されていくので、コミュニケーションがうまく取れていなかった結果、大きな不満を抱える組合員も存在しているので、評価する場合には指導助言を行い理解と合意を得て、評価を受け入れる態勢になってほしい。

(庶務課長)

では、所長から回答いたします。

(所長)

国家公務員を巡る情勢、農林水産省を取り巻く環境が非常に厳しい中、最近では新型コロナウイルス感染症対策を取りながら日常業務や家畜伝染病防疫作業等に従事頂き、ご尽力ご協力頂き御礼申し上げます。

秋田分会からの要求の交渉事項について順次回答する。

Iの1、2、3の事前の超過勤務命令の徹底、超過勤務の縮減、縮減対策の実施、超過勤務の上限に関する措置については、超過勤務の縮減は健康管理の面や個々の健康維持、家族のある方の仕事と家庭の両立であると認識している。上限値については他律的業務を行う職員が他の要因により超過勤務が発生した場合の上限であると認識しており、あくまで超過勤務ができる上限ではないことで対応している。本事業所は開所から2年目で人員が揃っておらず、本年度から工事も増えつつある中、来年度の発注の測量設計業務を多数発注しているところである。このような要因により受注者との打合せが増加しており、関係する村や土地改良区との調整などにより、相手もあることから超過勤務は増加傾向にある。職員には効率的な業務をお願いするという管理職の認識のもとで、出来るだけ早い適切な判断、手戻りのない形で業務を遂行している。職員には超過勤務縮減のお願いをしており管理職もそのような認識をもって取組みを進めている。超過勤務を行う職員については、業務の進捗状況や緊急性や必要性を確認し、各課長が毎日どの程度必要か確認した上で命令を行っている。超過勤務を行わない職員にはいつまでも残っていないよう退庁時間となったら声がけを行って定時退庁に努めている。今後事業が本格化していくが、令和5年度においても職員の増員を要求しているところ。仕事が増えると職員も増えるが、管理職も効率的な意識をもって超過勤務の縮減に努める。超過勤務を行っている職員の健康管理については職場で秋田市内の病院と契約を行っており、健康診断、臨時の健康診断、体調不良やメンタル不調での対応が可能であることから、職員とコミュニケーションをとりながら今後も留意していく。

職場からのセクハラパワハラの根絶について、マスコミ報道でもあるようにハラスメント被害が多様化しており社会問題ともなっている。一人一人がハラスメントにあたる行為に敏感になりながら対応していく。また、ハラスメントを受けた側はメンタル不調にもなり得る重要な問題であると認識している。日頃の会話でもハラスメント行為になり得ることもあるので注意し、職場での啓蒙活動や全員が集まる会議の場で注意喚起を

行いながら、ハラスメントのない職場環境づくりに取り組んでいく。

休暇取得については、休暇の取得による健康保持や業務の効率化の向上となる。仕事と家庭の両立からも帰宅時間が遅いとか、休日出勤がないよう、休暇を活用しながら効率的に業務を行っていくことが重要であると認識している。年次休暇を計画的に取得してもらうため、日々の業務や出張の予定を加味しながら1年間、当面3ヶ月の休暇予定表に入れてもらい、計画的に休暇を取得してもらうほか管理職から休暇の取得を促すなど取組みを行っている。また、連休と年次休暇を組み合わせる長期の休暇を取得できるよう職員に話をしている。各種休暇制度についても制度を活用しながら休暇を取得できるよう今後も取組みを進める。

ワークライフバランス、育児、介護休業、短時間勤務についての制度を活用することについては、有用な制度であり職員が安心して制度を利用し職務に専念できるよう取り組む。対象となる職員には全体で支援する意識の醸成も図りながら、休暇を取得しやすい職場環境を整備していく。

障がい者雇用について、当事業所は周辺市町村から離れており最寄り駅からの公共交通機関も1時間に1本程度など限られることから自家用車以外の通勤は困難である。庁舎の立地条件や障がい者に配慮した生活環境や基盤が整っていないため、現状では障がい者は雇用されていない。今後障がい者を雇用できる諸条件を整えば、障がい者が働ける職場環境について庁舎を所有している県へ要望等を行い適切に対応していく。

管理職と職員とのコミュニケーションについては円滑な業務を執行する上でも重要であると考えており、職員が話しやすい環境を整えて何でも気軽に相談出来る職場環境であることが業務を円滑に推進する上でも必要であると考えている。管理職から各職員に対して積極的には話しかけを行うことを行っており、今後も話しやすい職場環境に努める。コミュニケーションを通じて職員の健康状態も把握しながら業務が滞ることのないよう、職場の業務遂行に影響が生じないように努めていく。

福利厚生施策の充実では、職員のメンタルヘルス対策充実強化など、職場で働く職員の健康があって職場が正常に機能、業務が推進されと考えている。そのため職員の心身が健康であることが重要であり、メンタル面の不調については職員とのコミュニケーションを通じて早期に発見できることもあるので、早い対応や長期の休暇の防止にも繋がると考えている。また、メンタルは個人差もあることから一律での対応ではなく、個々のメンタル面も含めた不調を発見できるような職場環境を整えていけば心の健康づくりに繋がると考える。職員には日頃の悩みや健康面などのアンケートも実施しており、早期の発見対応、メンタル不調の未然防止に取り組んでいく。

人事評価制度については、評価結果を任免・給与に活用するとなっているが、それ以上に評価結果に基づく指導助言等と通じて職員のやる気や不足している部分のアドバイスなどの能力開発、スキルアップの方が重要であり人材育成に活用できものと考えている。評価者として被評価者の評価にあたっては、期首、期末面談に限らず、職員とのコミュニケーションを意識しつつ実施する。

(庶務課長)

所長から回答したが、よろしいか。

(委員長)

本交渉の回答内容については理解した。

今回、職場から執行委員が参加しているので、発言の機会を与えて欲しい。

(執行委員)

職場での要望について取りまとめは行っていないが、県施設を借りあげているところであり、日頃からお願ひしたいことは伝えている。いろいろお願ひしたいことがあれば話をさせて頂きたいので、今後ともよろしくお願ひする。

(所長)

執行委員から話しがあったように職場庁舎は県からの借り上げである。こちらの思い通りにすぐ対応できるものではなく、県の予算の関係もあり直ぐ対応できるものできな

いものがある。職場環境で不備なものがあれば、県へ直ぐに連絡のうえ調整し速やかに今後に対応することを基本に考えている。

(委員長)

所長からの回答では職場環境でも真摯に対応して頂いているようであり、コミュニケーションを図りながら目配せ気配せをして業務を遂行するという回答もあったので、組合側として本交渉での回答とし終了したい。

(庶務課長)

以上をもちまして交渉を終了します。

東北農政局  
八郎潟農業水利事業所長 千田 康 殿

全農林労働組合秋田分会  
委員長 伊藤 正



## 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. 八郎潟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. 八郎潟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. 八郎潟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. 八郎潟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. 八郎潟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. 八郎潟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. 八郎潟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、八郎潟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. 八郎潟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、八郎潟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