

## 東北農政局旭川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4年12月19日（月） 17：20～17：50（30分）

2. 場所：東北農政局旭川農業水利事業所 会議室

3. 出席者：

東北農政局旭川農業水利事業所	山岸 雄一	所長
同	石井 寄子	庶務課長
全農林労働組合秋田分会	近江 徳光	副委員長
同	加藤 久信	書記長
同	佐々木正福	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）

ただいまから全農林労働組合秋田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まして、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いたします。

全農林秋田分会から提出された要求事項において、「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、東北農政局旭川農業水利事業所長あての要求書については、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は交渉対象事項とし、それ以外の事項につきましては国家公務員法第108条の5第3項の規定による管理運営事項等に該当すると考えられるため、要望事項として接受することで整理いたしました。

また、交渉終了後に議事要旨及び要求書をホームページに掲載するため、交渉過程を全て録音させて頂きます。

これらを前提として交渉を始めさせて頂きます。

（副委員長）

本日は私どものためにお時間を頂き感謝申し上げます。ありがとうございます。

今回の交渉にあたっては、この間、秋田分会として現場の組合員からのアンケートなり実態の聞き取り等により把握し、その中で様々な意見等が挙げられておりますので、それを元に整理し要求内容としたものです。中身の多くは現在置かれている労働実態、特に超過勤務が当事

業所に限らず多くの職場で発生しているということで、そういう主旨で記載しているのが要求書の内容です。

農林水産省に限らず多くの公務の現場において、定員削減や職場の統廃合が行われ厳しい労働条件であるが、農林水産省としての立場での職務遂行に邁進しているところです。

しかしながら、労働条件や生活の向上について、改善に結びついていないため要求書にしたためました。

要求書の内容を含め書記長から説明させて頂きますので、よろしくお願ひします。

(書記長)

労働組合として、秋田分会組合員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、コロナウイルス感染症や働き方改革からテレワークの実施もあり、通年に労働実態を点検し、その内容を「要求書」に取りまとめました。

まず1点目は「労働諸条件の改善について」です。

超過勤務については、分会内全組合員のアンケート結果によると、超過勤務が最も多かった月は4月の人事異動期で41時間、57時間と回答している組合員がおりました。

超過勤務縮減に向けた当局からの回答では、「業務の進捗状況・緊急性・必要性を確認、毎週の超過勤務実績時間の確認、業務の平準化・現場技術業務・非常勤職員の雇用対応、定時退庁の声掛けを実施して縮減対策を講じる」としてきました。

それでは、この一年間で職場の働き方、超過勤務は改善されたでしょうか。

災害派遣（明治用水）、小中高大学生への事業紹介や、関係機関への事業説明、マスコミ、広報、地元対応等業務は多岐にわたり、日中は渉外活動、夜は内業を行うという状況も聞いております。人手を確保する手段として、現場技術業務・非常勤職員の雇用対応では、高度な責任のある仕事は出来ないので、経験のある再任用の増員をという声があるなど、超過勤務縮減につながっているのか疑問です。

また、就業前、昼休み、就業後に業務が行われ、超過勤務の実績に表れないサービス業務はないのでしょうか。1月から「人材情報統合システム（勤務時間領域）」がスタートとします。その実効性を期待しつつ、是非とも、実態に即した対応をお願いします。

5のセクハラ・パワハラについては、現在、職場にはないと聞いていますが、数年前に増してハラスメントへの問題意識が高まっています。ハラスメントは、職員に精神的、身体的な苦痛を与え、職員の人格や尊厳を害し、職場環境も悪くします。業務の指示や指導としてもその態様が適切でなければハラスメントになります。受け手がハラスメントと感じた場合は、しっかりとその声を聞いて適切な対応をとるようお願いします。

決して自分は間違っていないとする古い固定観念で判断、対応することなく、相手のどんな声にも対応できる包容力と相手に丁寧に自分の意思を伝える姿勢が必要です。時代は変化しています。ハラスメント防止の研修内容を学び気持ちを入れ替え是非ともお願ひします。

6の諸休暇の取得については、分会組合員で年休を希望通り取得できなかつた職員が10名、

夏季休暇 2 名、育児・介護 3 名との回答がありました。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。

#### 7 のワークライフバランスの確保について

仕事と家庭の調和が図れない職場は、業務運営にも支障をきたし、意欲をもって働くことすらできず、最悪職場を去る場合も想定されます。子ども、年老いた両親等育児や介護を負う組合員は、その状況を忙しい仕事を担いながらもその職責で我慢させるのではなく、話しやすい、話を聞く上司、職場環境であってほしいと思います。そうすれば、職場を辞めずに生活する道が開けます。働き方改革もあり、テレワークの活用も進んでおります。フレックスタイム、育児休暇、介護休暇、年休を駆使しながら、計画的・効率的業務遂行と意識改革をお願いします。

8 の障がい者雇用については、旭川事業所には配置されていないと聞いておりますが、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。

9 の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ります。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。

特にアンケートでは、評価結果に不満であったが何もしなかったという組合員もおりました。評価結果が処遇に反映し続け、その処遇に大きな怒りを抱く組合員も存在しております。評価結果の標語が「A」を連續して評価されている組合員、「B」の連續の方と話を聞くたびに、何か違いがあるのかその透明性を明らかにするためにも被評価者への指導・助言、話合いを密に、日頃のコミュニケーションを大切にし、理解と合意に達した評価をお願いします。

(庶務課長)

それでは、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、農林水産行政を取り巻く環境が厳しい中、新型コロナウイルス感染症対策に留意しつつ、農林水産行政の推進に日々ご尽力ご協力頂き誠にありがとうございます。

要求事項のうち交渉事項に関する事項について、順次回答いたします。

まず、はじめにⅠの1と2と3の超過勤務命令の徹底、超過勤務縮減、超過勤務の上限についてです。

超過勤務の縮減は、職員の健康管理、仕事と家庭の両立のためにも非常に重要であると認識しております。また、超過勤務の上限に関する措置の適用については、他律的業務が外的な要因によって発生した場合と捉えており、あくまで緊急的な措置と考えております。職員に対しては、業務遂行の効率化やスケジュール感をもった業務の遂行をお願いしております。今年度の月あたりの超過勤務実績は11月末現在で職員一人あたり平均が13時間程度と前年度と同程度の状況を保っております。

これに関する具体的な事業所の対応としては、超過勤務を行う予定の職員について、業務の進捗状況・緊急性・必要性などを毎日管理職が確認し命令を行っております。さらに毎週の管理職会では超過勤務実績時間数を確認し、職員の超過勤務が縮減できるよう業務の平準化を図っているほか、現場技術業務の現場技術員を1名増員し3名とし、非常勤職員の継続雇用により常勤職員が担う作業の負担軽減に取り組んでおります。また、毎週水・金には定時退庁の声掛け等を行うなど、職員が定時に退庁できる環境づくりに努めております。

業務量の少ない時期に次年度工事の発注を進め早期発注のサイクルを定着させることで年間を通じて業務の効率化と平準化を図るとともに今後も引き続き、超過勤務縮減に向けた必要な措置を講じていきたいと思っております。なお、やむを得ず長時間の超過勤務となった職員には、臨時健康診断の実施のほか日常の健康管理にも十分注意していきたいと思っております。

今年は明治用水頭首工での事故への対応として、1名の職員に応援派遣にご協力を頂きました。派遣に際しては、極力業務運営に支障が無い期間を選定し、さらに事業所職員の皆様のご協力もあり、業務をほぼ予定どおり遂行いただくことができました。また、10月1日の人事異動では後任配置がなく欠員が生じる事態となりましたが、行わない業務を選定し、担当業務を変更いただくななど職員のご協力を得て体制を再整備し、主要業務を予定どおり遂行頂いております。体制強化についてはこれまでも上局へ要望いたしておりますが、引き続き事業所の実情を伝え要望してまいりたいと考えております。

また、今年は地元横手市・美郷町の小学生、農業土木を学ぶ秋田県内の高校生、大学生への現地見学を開催しました。これは、事業の重要性をPRすることで我々の進めている事業への地域の理解を醸成することや、将来我々とともに仕事をしていただける人材育成など、組織的に重要な業務で、長い目で見れば職員の皆様の勤務環境を改善することにも繋がると考え、皆様のご協力を得て実施させていただきました。来年度以降も勤務状況も勘案しながら、これらの

取組を継続して参りたいと考えております。

5のセクハラ・パワハラの職場からの根絶についてですが、ハラスメントは多様に存在しており社会問題でもあります。発生すると個人の人権や職場環境に影響を及ぼし、業務遂行の妨げになるほか、メンタルの不調を生じさせ得る重大な問題と認識しております。このような問題を発生させないためにも研修会等による啓発活動や職員全員が集まる会議などを通じて職場内で注意喚起を行っているところであり、セクハラ・パワハラのない職場環境づくりに引き続き取り組んでまいります。

また、私も今年度開催されました研修に参加しましたが、今後とも最新の情報を積極的に入手しハラスメントのない職場環境づくりに活かしていきたいと考えております。

6の休暇については、職員の健康保持、業務能率の向上、仕事と家庭の両立のためにも、休暇を取得することは重要であると認識しております。年次休暇を計画的に取得してもらうため、毎週実施している管理職会において、当面の行事予定や業務予定を提示し職員に把握してもらい、個々のスケジュールと比較し計画的に休暇を取得できるよう働きかけを行っているところです。

また、連休のあるような時期やゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始においては、休日や特別休暇等と年次休暇を連続させることができるように管理職が課内の業務調整を行い、休暇予定表を取りまとめるなどにより長期休暇の取得促進の働きかけをこれまでも続けているところです。今後とも休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めていきたいと思っております。

7のワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇については、有用な制度であると理解しており、育児や介護を行う職員が各制度を不安を感じることなく利用し職務に専念することができるよう、対象となる職員には職場全体での支援も必要であると考えており、引き続き仕事と家庭生活の両立がしやすい職場環境の整備に努めていきたいと思っております。

今年度も、全職員にテレワークを体験いただくとともに、事業所へ2台導入したタブレットを用いた現場監督の実施にも試行的に取り組んでいるところです。今後とも、多様な働き方を積極的に推進して参りたいと考えております。

8の障がい者雇用についてですが、令和元年度の4月から一部官署で雇用されており、今後拡充していくものと考えております。当事業所のような現場事業所は、庁舎建物の立地条件

や住環境、通勤手段、公共施設など障がい者に寄り添った地域環境の基盤が整っていないこともあります。現在のところ当事業所では障がい者を雇用しておりません。今後、雇用できるような地域環境や条件が整えば、障がい者が働く職場環境の整備を要求したいと思っております。

9の管理職と職員との円滑なコミュニケーションについては、業務遂行上必要不可欠なことであり、職員が話しやすい環境を整えて、何でも気軽に相談できる職場環境であることが大切であると認識しております。日頃より管理職から積極的に話しかけを行っているところであります。今後とも話しやすい風通しの良い職場環境となるよう心掛けてまいりたいと思います。また、日常のコミュニケーションを通じて、職員の健康状態を把握しつつ、業務が滞ることがないよう努めていきたいと思っております。

Ⅱの職員の心の健康づくりについては、働く職員の健康があって職場が正常に機能するものと考えております。そのためにも職員一人ひとりが健康であることが必要で、重要であると考えております。

特にメンタルの不調は、先の1の9にあった日常のコミュニケーションを通じ早期に気づくことができる場合もあり、早期対応や長期休暇に至る事態となることを防ぐ面からも効果があるものと考えます。また、メンタル面への影響の生じ方には個人差もあります。仕事をする上では誰もがストレスを感じていると思いますので、何でも相談できる職場環境が心の健康づくりに繋がると思っております。今年度も昨年同様に年度当初に健康面や悩み相談などの面談を行ったほか、管理職から積極的にコミュニケーションを図ってまいりました。引き続き職員のメンタル面における不調の兆しを早期に把握し、早期の対応に努めることにより、メンタルの不調に至る事態の未然防止に取り組みたいと思っております。

Ⅲの人事評価制度については、評価結果を任免、給与等に活用するとともに、評価結果に基づく指導・助言により、職員の士気を高め、能力開発、スキルアップを図ることで人材育成を目指すものであると認識しております。そのため、被評価者へ指導・助言をわかりやすく丁寧に行うことは、制度の目的からも非常に重要なことであり、今後もそのように対応していきたいと思っております。

以上で私からの回答とさせて頂きます。

(副委員長)

要求の主旨について、ご理解を頂いたうえで現場における対応についてご配慮頂き、ありがとうございます。管理職の皆さんも一般職員も共通の認識で職場の問題が生じないようこれからも対応して頂きたい。仕事をするうえでコミュニケーションが重要と認識しているので、問題が生じないよう重ねてお願いしたい。要求の主旨からすればご理解頂いて回答をして頂いたと思っております。

(書記長)

職場で問題が起きないのが一番。心の病や職場に来なくなったりするのは仕事に限らず何らかの原因がある。一日の中で職場にいる時間が長く、職場でコミュニケーションを取っているので同じ家族のように思い、職員の力を発揮出来るよう指導頂きたい。コミュニケーションを取り、明るく風通しの良い職場であるようそれぞれが知恵を絞って対応頂きたい。

(所長)

日常のコミュニケーションは非常に大切であり、課題や問題が生じた時に相談しやすい職場が一番望まれていると思っております。今回の交渉の経緯を含め管理職と共有し、働き易い職場になるよう努めて参りたいと思っております。

(庶務課長)

以上で、本日の交渉を終了いたします。

22全農林秋田要求1号  
2022年 12月 19日

東北農政局  
旭川農業水利事業所長 山岸 雄一 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。

貴職におかれでは、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. 旭川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. 旭川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. 旭川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. 旭川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. 旭川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. 旭川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. 旭川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、旭川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. 旭川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、旭川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