

東北農政局秋田県拠点交渉
(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20日（火）17：25～17：55
(30分)

2. 場 所：東北農政局秋田市庁舎2階第1会議室

3. 出席者

東北農政局秋田県拠点	田口将之	地方参事官（秋田）
同	富川 隆	総括農政推進官
同	佐藤代幸	主任農政推進官
全農林労働組合秋田分会	伊藤 正	委員長
同	加藤久信	書記長
同	村田孝行	執行委員

4. 議題：超過勤務縮減についてほか
(全農林労働組合秋田分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

○富川総括農政推進官

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する。

全農林労働組合秋田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並びに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たので、これを前提に交渉を始める。

○伊藤委員長

それでは、要求事項について加藤書記長から説明する。

○加藤書記長

5月に労働組合として組合員からのアンケートを行い、また各職場の執行委員等を通して職場の実態を確認した上でまとめた要求書であり、その気持ちを受け止めていただきたい。

労働諸条件の改善の超過勤務手当について、拠点の超過勤務については、チーム等で実績にバラツキがあり、また時期的なものもあるが、経安と統計で常勤、再任用関係なく超過勤務があり負担となっている。

また、今後人材システムが導入されるが、始業前や昼休みなど、超過勤務として整理していないサービスの業務が行われていないか確認する必要がある。

ハラスメントについては、アンケート結果からは、問題が聞こえてこなかった。ただ、一部に「直接ハラスメントを受けていないが、周りの会話に不快感がある」と言った声があった。

諸休暇については、「業務の都合で休めなかった」と言う声もあったことから、休めなかったとしても、そのような話がしやすい職場環境となるようお願いしたい。

ワークライフバランスの関係について、職員の年齢層が高い事もあり、介護休暇がメインとなるが、介護休暇が取得しやすい職場環境となるようお願いしたい。

障がい者雇用については、職場にも配置されているが障がい者に寄り添った職場環境となるようお願いしたい。

管理者と職員とのコミュニケーションについて、他の要求内容にも通じることだが、明るく風通しの良い働きやすい職場と皆が実感できるような職場となるよう、お願いしたい。

メンタルについては、病気休職している職員もいるが、その職員の声を聞いて寄り添った対応をお願いしたい。

人事評価については、直接、処遇に反映されることから職員は非常に感心を持っている。面談の際は、本人が納得するよう、丁寧に指導・助言を行っていただきたい。

以上、要求事項への説明とする。

○田口地方参事官

それでは要求事項のうち交渉事項について回答する。

I 労働諸条件の改善についての1～3は、超過勤務の縮減に関する要求であることから、まとめて回答する。超過勤務の実態は支局会議において管理職間で共有している。超過勤務が必要な場合は、超過勤務が特定の職員に偏らないよう工程管理を行うよう管理職に伝えている。また、東北農政局管内統一の完全定時退庁日には勤務時間内に定時退庁の声かけを行っている。今後においても、定期的の実態を把

握し検証を行い、計画的な業務運営、業務の効率化を検討し、超過勤務の縮減対策を講じて参りたい。人材システムの導入後も、サービス残業が生じないように確認して参りたい。

ハラスメントについては、職員の認識を深めることが必要であり、万が一、発生してしまった場合は、早急に対応する。先ほど不快に感じている職員がいるという話があったが、苦情相談員等に遠慮なく情報共有願いたい。

休暇は、心身のリフレッシュによる業務の円滑な遂行のためにも重要。年次休暇等の計画的取得については、声がけを行っている。先ほど話があった「業務の都合で休めなかった」と言う声について、休みを言いづらい職場にならないよう、風通しの良い職場環境づくりに努めて参りたい。

ワークライフバランスについて、育児や介護など家族を大事にしてほしいと考えている。介護休暇についても、プライベートな事で言いづらいかもしれないが、コミュニケーションを取って気兼ねなく休暇を取得できる環境づくりに取り組んで参りたい。

障がい者雇用について、採用した方2名は、現在の仕事や環境に満足していただいているようだ。今後とも障がい者に寄り添った対応に努めて参りたい。

コミュニケーションについては、これまでも情報の共有等、風通しの良い職場づくりに努めてきたところ。引き続き、管理職員が率先してコミュニケーションを図り、円滑な業務運営となるよう職場づくりに努めて参りたい。

福利厚生施策の充実については、農水省の指針に基づき対応している。仕事の悩み、家庭の悩み、パワハラ、セクハラ等様々。一人で悩むことなく、上司や同僚にも相談しやすい環境づくりを行っていききたい。

人事評価については、結果が任免、給与、人材育成に活用されていることは十分認識している。期首面談の際には、業務内容等を考慮し適切な目標設定となるよう助言を行うとともに、期中においても指導・助言を行い、期末面談においては丁寧な説明と今後の業務遂行にあたって指導・助言を行って参りたい。

以上回答する。

○伊藤執行委員長

日頃から目配り気配りしていただいていることが多々あることに感謝申し上げます。業務を行っていくために心身が健康である事が大事であるという事は、管理者も同じ考えであると思う。

今後何かあれば相談させていただくので、よろしく願いたい。

○富川総括農政推進官

以上で終了する。

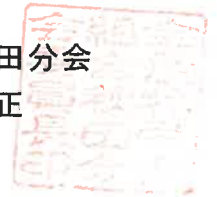
2022年 12月 20日

地方参事官(秋田県域拠点)

田口 将之 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. 秋田県域拠点として、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. 秋田県域拠点として、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. 秋田県域拠点として、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. 秋田県域拠点として、勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 秋田県域拠点として、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. 秋田県域拠点として、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. 秋田県域拠点として、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、秋田県域拠点として、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. 秋田県域拠点として、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、秋田県域拠点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