

東北農政局平鹿平野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5年12月5日（火） 17：35～18：10（35分）
2. 場 所：東北農政局平鹿平野農業水利事業所 大会議室
3. 出席者：東北農政局平鹿平野農業水利事業所 落合 弘 所長  
同 小林 敏猛 次長  
同 伊藤 貴寿 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 水戸 幸太 執行委員
4. 議 題：労働諸条件の改善について 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

【庶務課長】

ただいまから全農林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、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。

全農林秋田分会から提出された要求事項のうち「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、交渉事項とする事項は、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ておりますのでこれを前提に交渉を始めます。

【副委員長】

本日は、交渉の場を設けていただき感謝申し上げます。

交渉にあたり、当分会で実施したアンケートにより把握した現場の意見、問題、課題を集約し要求書にとりまとめました。

国営事業所で働く組合員は、農地の大区画化・汎用化、農業水利施設の適切な更新・長寿命化、ため池の防災・減災対策、農道、集落排水施設の整備など農業農村整備事業の着実な遂行、震災、自然災害などからの復旧・復興に向け懸命に取り組んでいます。

しかし、農業農村整備事業の予算・事業に対し、必要な人員が配置されていないため、超過勤務が常態化するなど厳しい職場実態が続いています。円滑に事業を推進していくために

は、組合員の労働条件を維持・改善することが重要であり、早急に課題改善を図ることが必要です。

所長におかれましては、組合員の雇用・労働条件を維持・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、要求事項の実現に向けて最善を尽くすよう要求します。

では、要求事項の詳細については書記長から説明します。

#### 【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、働き方改革からテレワークの実施もあり、通年的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、アンケート結果によると、最も多かったのは、月45時間でした。昨年より改善されました。

超過勤務縮減に向けた当局からの回答では、「超過勤務の事前命令の徹底、業務の効率化、業務見直しで超過勤務縮減、平準化を指示し、職員にも計画的業務遂行と効率化を求めています。」としています。

それでは、職場の働き方、超過勤務は改善されたでしょうか。職場の中で、就業前、昼休み、就業後突発的業務が行われ、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。

GSS 端末での人材情報統合システム（勤務時間領域）の管理となりましたが、超過勤務縮減が図られるようお願いします。

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、「ハラスメント防止に関するポスター等の掲示、研修教材を活用等」で意識醸成は図られたでしょうか。

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得ます。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に学び、是非とも御願います。

6の諸休暇の取得については、年休、夏季休暇、育児休業、介護休暇で希望どおり取得できたかの問いに対し、年休について「取得できなかった」の声がありました。

業務の都合等で自己犠牲が明らかになっております。

各種休暇を取得したい。何らかの事情で職場を休む事情が生じた場合、仕事、職責を考えるのは当たり前かもしれませんが、私的事情を何でも話せる、受け止める職場環境が大切です。いつでも職員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は、子どもや両親等の育児や介護を負う職員は、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、話しやすい職場、話を聞く上司がいる職場環境であってほしいと思います。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、平鹿平野農水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の明るく働きがい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いました。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ます。

是非とも被評価者への指導・助言、話し合いを密に、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。

## 【所長】

秋田分会の皆様には、国家公務員や農林水産省を取り巻く環境が厳しい中、日頃から農林水産行政の推進にご尽力いただきありがとうございます。

要求事項のうち、先ほど確認した交渉対象事項に関するものについて、順次回答します。

Iの「労働諸条件の改善について」のうち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。

一方、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ものであると認識しております。

当事業所では、各管理職に対して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指示しています。

職員の皆様に対しても、計画を立て効率よく業務を進め、超過勤務を縮減できるようにお願いしているところであり、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てまいります。

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。

事業所としては、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、研修教材を活用し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り組み、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。

休暇計画表を活用し計画的な年次休暇の取得を促すとともに、ゴールデンウィーク、夏季休暇取得期間、年末年始には、所内の休暇予定を事前に取りまとめることで、各管理職が課内の業務調整を行うなど、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、育児休業等の取得については、職員の皆様により良い仕事をしていただくためには仕事と家庭の両立が重要であり、これの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努めております。

次に、障がい者雇用については、雇用された障がい者の方が働き続けられるよう、フォロー体制をはじめとするソフト面の環境を整備することは必要と認識しておりますので、これらについて職員の理解促進に努めてまいります。

次に、管理職と職員とのコミュニケーションを大切に、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維持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おり、市内の内科医に健康管理医をお願いし、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、各管理職には、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よう指示するとともに、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努めているところです。

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。

以上が要求書に対する回答です。

**【副委員長】**

所長から分会の要求については趣旨も含めてご理解いただいた内容の回答がありました。所長をはじめ管理職員の皆様にご理解いただきながら、引き続き改善をよろしく願います。

**【所長】**

本日は、数多くの問題について切実な声をお聞きました。様々な課題がある中で、国民の期待に応える農林水産行政を展開するためには、組織が一体となって業務を推進することが不可欠です。我々も、安心して働きやすい職場づくりが進められるよう、引き続き努力して参りたいと考えておりますのでよろしくお願いします。

**【庶務課長】**

以上で、本日の交渉を終了します。

2023年 12月 5日

東北農政局

平鹿平野農業水利事業所長 落合 弘 殿

全農林労働組秋田  
委員長 伊藤



## 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るなか、職場は連年に亘る定員削減により超過勤務が慢性化するなど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. 平鹿平野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. 平鹿平野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. 平鹿平野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. 平鹿平野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. 平鹿平野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. 平鹿平野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. 平鹿平野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、平鹿平野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. 平鹿平野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、平鹿平野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