

東北農政局八郎潟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7日（木） 17：30 ～ 18：03（33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	佐々木 世界幸	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	岩淵 雅樹	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)

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宛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、それ以外の事項は管理運営事項等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)

本日は交渉の場を設けて頂きありがとうございます。本日は私委員長、加藤書記長、事業所から岩淵の3名で対応させていただきますので、よろしくお願いします。

詳細にあたり当分会で実施しましたアンケート、現場の意見、課題を集約し要求書としてまとめて提出しました。国営事業所で働く組合員にとっては農地の大区画化、細分化、農業水利施設の適切な更新、ため池の防災対策、農道、集落集排水施設の整備など、

農業農村整備の着実な遂行、あるいは震災や自然災害などの復旧復興に向けて取り組んでいるところであります。しかし農業農村整備事業の予算、事業費に対して必要な人員や予算が配置されない状況になっているということから超過勤務が常態化するなど厳しい職場実態が続いていることが明らかになってきています。円滑に事業を推進していくためには組合員の労働条件の維持改善することが重要であり、そのため待遇改善をすることが必要であると考えている。所長におかれては組合員の雇用労働条件の維持改善をして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に要求事項の実現に向けて最良を尽くされるよう要求します。

要求事項の詳細は書記長から説明します。

(書記長)

1点目は、「労働諸条件の改善について」です。

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。アンケート結果によると、最も多かったのは、月45時間であり、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きた。」としています。それでは、職場での働き方、超過勤務は改善されて働きやすい職場になっているかが大事になります。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、八郎潟農業水利事業所にはないと聞いていますが、ハラスメントは社会的にも騒がれております。研修資料にもあるが職員に精神的、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。

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休暇を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、八郎潟農業水利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。

(委員長)

書記長から内容について説明しましたので所長の見解がありましたら伺いたいで、よろしくお願いします。

(庶務課長)

それでは所長から回答いたします。

(所長)

今回要求に関して回答いたします。

初めに労働諸条件の改善についてⅠの1、2と3は超過勤務関係の事前の超過勤務命令の徹底、超過勤務縮減、実効ある超過勤務の縮減策については、長時間労働すると職員の健康や今健康な人でも維持していく事が大変になる。仕事や家庭の両立のためにも非常に重要であることは認識しており昔から言われている事である。当事業所は着工して3年目になるが人員が増えてこないという中で組合員達の中でも工事業務の発注、年度末が近づいており来年度以降の工事発注の測量設計など行っているが、受注業者との打ち合わせや調整などから、やむを得ず超過勤務が増えてしまうこともある。職員の皆さんには職務の執行の効率化やスケジュール感をもって業務を進めていくようお願いしながら超過勤務縮減に取り組んでいるところである。また、当事業所としては超過勤務を行う職員には業務の進捗状況や必要性など、日頃から各課の管理職が確認をして命令を行って取り組んでいる。超過勤務を行わない職員に対しては勤務時間終了時には声掛けをおこなって職員が定時に帰れるような環境づくりに努めている。今後事業が本格化していきますが、令和6年度も職員の増員を要求しているところであり業務の効率化、平準化を図り超過勤務の縮減に必要な措置をとっていきたいと考えている。やむを得ず超過勤務を長時間行っている職員には健康診断とか健康相談を専門の医者に委嘱してお

り、メンタルや体調不良など出ないようにコミュニケーションを図りながら健康管理も十分配慮していきたいと考えている。

1の5のセクハラ・パワハラの職場からの根絶について先ほど書記長からも話があったとおりハラスメントは、いろんなハラスメントが出来てきていることもあって、それらを根絶していくことは重要であると認識している。ハラスメント行為は人権問題だけでなく職場環境にも悪影響を及ぼし、そこからメンタル不調になり得る重大な問題だと認識している。また、自らハラスメントを起こしている場合もあることから職場内での啓蒙活動や職員全員が集まる会議などを通じて研修等を行って注意喚起をしながらセクハラ・パワハラのない職場環境に引き続き取り組んでまいりたい。当事業所では昨日局が主催したセクハラ防止研修に併せて管理職をはじめ職員全員参加により所内研修を実施し、職員が改めて認識したと考えている。当事業所の場合、工事課職員はほぼ同じ高校の卒業ということもあって夕方は雑談できる状況であり職場環境は良いほうであると認識している。

6の休暇取得の関係については職員の健康保持や家庭と仕事の両立のためにも休暇を活用することは重要であると認識している。当事業所では年次休暇を計画して取得してもらうためにスケジュールを見ながら休暇が取得できるように働きかけをおこなっており、ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始に年休を活用してまとまった長期休暇が取得できるよう管理職が課内で業務を調整して長期休暇の働きかけを行っている。また、毎週月曜日に管理職が集まった際、GSSシステムでも見れるがその週の予定や各課管理職から職員の休暇予定を紙ベースでも確認している。

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、短時間勤務を活用することについては非常に有効な制度であると考えている。職員が安心して休暇を利用できるよう育児や介護を行ってもらい職員に専念できるよう取り組むとともに対象となる職員に対して職場全体で支援する意識を醸成しながら休暇を取得しやすいよう職場環境の整備を進めてまいりたいと考えている。当事業所では育児はいないが親の介護が必要であるという職員が数名おり基本は土日に行っている場合が多いが、平日休暇を取得しながら介護できるように状況を聞きながら対応したいと考えている。

8の障がい者雇用に関する職場の環境整備については、当事業所は周辺の市町村からも遠く、公共のバスを利用した通勤は困難であり、障がい者について現在雇用していないのが実態である。今後障がい者を雇用できる条件が揃えば職場環境も整備について適切に対応したいと考えている。当事業所の庁舎は借上庁舎であることから部屋の改造もなかなか難しい面がある。もし雇用するという状況になれば、本人、庁舎管理者と相談しながら対応することを考えてまいりたい。

9の管理職と職員のコミュニケーションについては、業務を円滑に進めるために必要な事だと考えており、職員が話しやすいような環境を整えていきたいと考えている。先ほども申し上げたが現在も積極的に雑談しながら話しやすい環境を心がけていると考えている。これからもコミュニケーションをとりながら話やすい環境とするとともに職員の健康状態を把握しながら、また他の職員へ影響が出たりしないよう努めたい。

IIのメンタルヘルスの関係での職員メンタルヘルス対策の充実強化については、職場で働く職員の健康があって、その職場が正常に機能するものと考えている。そのため職

員一人一人の心身が健康であることが必要であり、重要であることからメンタル面の不調についてはコミュニケーションを通じて早期に発見できる場合もあるため、早急の対応を図っていききたい。メンタルについては個人差もあると思うが相談できるように職場環境を整えていくことが大事であると考えておりメンタル不調とならないよう未然防止に努めてまいりたい。

Ⅲの人事評価については評価結果については、結果をもとに助言により職員の士気を高め、能力開発、スキルアップ、人材育成を目指すものであると考えている。評価者として被評価者への指導助言は分かりやすく丁寧に行うことは、制度の目的からも非常に需要であり被評価者の期首期末の面談時には、日頃からの職員とのコミュニケーションも図りながら適切に対応し、良い職場環境を保ってまいりたい。

(委員長)

ただいま、所長から具体的な事例と取り組んでいる内容も含めてご回答頂きました。

趣旨も含めご理解頂いたうえで、取り組んでいることを確認できました。

所長をはじめ管理職の皆様にご理解いただきながら引き続き対策をして頂ければと思いますので、よろしくお願いします。

(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 佐々木世界幸 殿

全農林労働組秋田分会
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. 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