

東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所交渉
(全農林労働組合山形分会)

議事要旨

1. 開催日時：令和5年12月18日（月）12：10～12：30（20分）
2. 場 所：東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所会議室
3. 出席者：

東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所	福田 浩二	所長
同	本田 篤史	庶務課長
全農林労働組合山形分会	本石 俊明	執行委員長
同	佐藤 完治	財政部長
4. 議 題：労働諸条件の改善についてほか
(全農林労働組合山形分会提出 別紙「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山形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。

全農林労働組合山形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、交渉の対象とする事項は、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ましたので、これを前提として交渉を始めさせていただきます。

(委員長)

ありがとうございます。

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は慢性化するなど極めて厳しい労働環境にあります。

私たち全農林山形分会では、職場実態点検により超過勤務の実態や年休の取得状況を確認し、業務改善の取組についてアンケートを取り、要求事項をとりまとめました。

また、「食料・農業・農村基本法」が現在審議されておりますが、審議の過程によっては私たちの事業がどのように展開されるかということが気になるところであります。貴職におかれましては、組合員の生活維持改善し、ご尽力いただくよう要求いたします。要求項目について説明させていただきます。

要求項目1と2につきましては、超過勤務についてです。

現在、人材管理システム導入により状況の把握はできているが、空きポストについて、職員間で補完しながら業務に取り組んでいるようですが、人材システムを活用した業務の実態把握を推進していただき、また、入札不調等により生じる作業のため超過勤務を余儀なくされるとの声もありますので、常日頃のコミュニケーションを図っていただき超過勤務の縮減に向けた対策を講じていただきたいと思います。

要求項目3につきましても超過勤務の働き方改革によって、月の上限が45時間、年の上限が360時間に設定されており、それらを超える場合は対応が必要となりますので適切な対応をお願いします。

超過勤務の上限規制につきまして年間業務量を踏まえ他律的業務の比重の高い部署として指定されているところですが、他律的業務の比重の高い部署に指定されているということを職員説明に努めていただきたいと思います。

要求項目5のハラスメントの関係になります。

ハラスメントにつきましては、受け手の捉え方が主体となる部分がありますが、eラーニングによる研修で意識向上の取り組みがされておりますので、引き続き各種研修を活用していただきながら、職場内の意識向上を図っていただきたいと思います。

要求項目の6につきまして、要求項目7とも関係しております休暇の関係です。

公務職場では年間5日以上の有給休暇の取得が義務づけされていない状況です。

計画的年休の取得、長期の年休取得の推進に取り組んでいただきたいと思います。

要求項目8につきましては、障がい者雇用になります。

障がい者雇用は公務職場においても積極的な雇用が図られて、かつ、継続した勤務となる環境づくりが大切です。周囲の理解というところで職場内での制度の周知をしていただきたいと思います。

要求事項9につきましては、明るく働きがいのある職場づくりを主眼としております。

大きな職場ではないため、目が届きやすい、職員の状況も確認しやすい環境となっておりますので、コミュニケーションを取っていただきながら職場環境の向上に努めていただきたいと思います。

Ⅱの福利厚生施策の充実についてです。

メンタルヘルスの関係になります。東北管内、他事業所においては休職者がいるという実情があり、長期になってしまうことがあります。eラーニングでメンタルヘルスとかストレスチェックが活用により職員の健康状態の把握に務めていただきながら、引き続き対応いただくようお願いします。

Ⅲの人事評価制度についてです。細やかな目標設定、チャレンジ目標を設定することになっております。人事評価の面談の際は、業務の目的と評価の方法についてお互いに理解を深めながら、また常日頃のコミュニケーションによりモチベーションを上げるような環境づくりをよろしくお願いします。

(所長)

山形分会の皆様におかれましては、平素より農林水産行政の推進にご尽力頂いていることに感謝申し上げます。要求事項のうち、先ほど確認した交渉対象事項について回答します。

まずは「Ⅰ 労働諸条件の改善について」です。

事前の超過勤務命令の徹底についてです。所内の管理職に対して、日頃から部下と十分にコミュニケーションをとり、業務遂行状況を把握しながら、適切に対応するように指導に努めております。

より実効性のある超過勤務縮減策の具体化についてです。WEBを活用した打合せや遠隔現場確認、現場用タブレットを携帯した監督、情報共有システムによる業者との意思疎通など、業務の効率化を推進しています。また、職員の毎月の超過勤務状況をみながら、担当割を見直すなど負担軽減に努めております。

超過勤務上限規定の正しい理解についてです。誤った認識をしている管理職は所内にはいないと考えていますが、引き続き指導徹底に努めて参ります。

ハラスメントの防止についてです。所内の老若男女から居心地のよい職場との声を聞いており、多様な価値観がうまく共存できているのではないかと考えています。全体会議等の場を活用して啓発しながら、引き続きよい環境の維持に努めて参ります。

休暇が取得しやすい職場環境づくりについてです。月1日以上の子次休暇の取得を促していますが、今年の子取得日数は所内平均で約12日となっており、取得しやすい職場環境になっているのではないかと考えています。年末年始などの機会を活用した長期休暇の取得を啓発するなど、引き続き促して参ります。

ワークライフバランスの確保についてです。前述したとおり、超過勤務縮減、年次休暇取得の促進のほか、テレワークの推進を図りながら、自身も含めて充実に努めます。また、育児休業の取得見込み者は、当事業所においては当面おりませんが、生じた場合は、所内の業務担当調整を行い、適切な対応に努めて参ります。

障がい者雇用の促進についてです。これまで当事業所において雇用実績はありませんが、雇用することになった場合は、フォロー体制など職員の理解促進に努めて参ります。

明るく働きがいのある民主的な職場の確立についてです。管理職と職員の日常のコミュニケーションを大事にしてアットホームな雰囲気を醸成するとともに、超過勤務縮減や年次休暇取得の促進などを通じてワークライフバランスを充実し、風通しのよい職場環境の整備に努めて参ります。

次に「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」です。

メンタルヘルスの観点から、日常のコミュニケーションを大事にするとともに、適宜1on1の話し合いの場を設けて、職員の異変を察知できるように心がけ、職員の心の健康づくりに努めて参ります。

最後に「Ⅲ 人事評価制度について」です。

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よい機会です。評価結果が処遇に活用されることを十分認識し、十分に面談の時間をとって、被評価者一人一人への指

導・助言を丁寧に行うよう引き続き努めて参ります。

(庶務課長)

以上で本日の交渉を終了します。

2023年12月18日

東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所

所長 福田 浩二 殿

全農林労働組合山形分会

委員長 本石 俊明

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. 東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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、東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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、東北農政局最上川下流左岸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