東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所交渉
（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 19 日（火）18 時 16 分～18 時 47 分（31 分）
２　場　　所：東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所会議室
３　出 席 者：東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所長　丸山　正徳
全農林労働組合山形分会執行委員長　本石　俊明
財 政 部 長　佐藤　完治
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」のとおり）
５　議事概要

（支所長）
それでは、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、要望事項として接受することで整理しております。
これを前提として、交渉を始めます。

（委員長）
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。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や年休の取得状況、業務改善の取組みについて組合員の声を取りまとめ当面する課題を整理し、要求事項を取りまとめました。この要求事項は、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題です。また、現在審議されている「食料・農業・農村基本法」の改正にあっては、国内外の経済情勢や紛争等の情勢を見据え食料安全保障がテーマであるものの、短期間での拙速な審議となっています。『農政の憲法』とされる基本

法の見直しは、農林水産業の将来や食料の安全保障など、国民の命と暮らしを左右する重要な課題であること、これに携わる私たちの業務にも大きな変化をもたらすこととなります。これらを踏まえ、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、これから要求する事項の実現に向けて最善を尽くすよう要求します。なお、要求項目の説明は、予備交渉で要望とする部分を除き説明するので後ほど支所長からの見解をいただきたい。

（財政部長）

要求項目Ⅰの１及び２について、人材管理システム導入による勤怠管理を活用し、フレックスタイム及びテレワークといった多様な勤務体系を踏まえ、事前の超過勤務命令の徹底及び超過勤務の縮減に向けた対策を講じていただくこと。また、超過勤務に関して、絶対的な人員不足により超過勤務の状況に大きな変化はない、欠員があっても人員が配置されない、現場実態を踏まえた業務の簡素･合理化等が必要であるとの意見が出されていることから、職員一人ひとりの業務が高度化・過密化している状況にあります。具体的には、公共事業の早期発注のため、年始から年度末に発注準備を進めながら、既契約分の変更作業、新規・変更契約に伴う支払い、契約書処理などの経理事務処理、用地確保・補償に向けた対外折衝、関係機関協議などのマルチタスクである。各職員は、受益者や関係機関などに迷惑をかけてはならないという信念、良心によって、業務をギリギリのラインで処理している実態にありますので、超過勤務の実態を把握していただき縮減に向けた対策をお願いいたします。

要求項目３について、２０１９年４月に施行された働き方改革関連法案では、超過勤務の上限は、月の上限が４５時間、年の上限が３６０時間となっています。災害対応等の特例業務では特例業務として上限の撤廃もありますが、私たちが実施したアンケートでは、他律的業務の比重の高い部署に指定されているかわからないが４割弱、特例業務に指定されたかわからないが３割強という回答結果であり、指定業務に携わる部署にあっては、職員への周知など対応をお願いします。

要求項目５について、ハラスメントは受け手が部下だった場合、上司の態度が適切でなければ場合によってはハラスメントにつながり、パフォーマンスの低下を及ぼします。業務の指示、指導と思っていたことも同じことを繰り返し行うことで、精神的な苦痛を強いることあります。各種研修を活用し、職場内の共有認識の醸成を図る必要があります。

要求項目６及び７について、働き方改革関連法案では、中小企業において年間５日以上の有給休暇の取得が義務付けられていますが、公務職場においては義務日数がない状況です。年休取得では「捨て年休があった」という実態もあり、業務の密度が高まってきていることや突発的な年休取得に対応するため、年休の消化が進まない情況

が背景にあります。効率的な業務の遂行には休暇をしっかり取り、勤務とプライベートの切り替えができる状況を作ることが大切と考えますので、取得が進まない職員に対しては、業務の進行状況を確認するなど細やかな対応が必要と考えます。

要求項目８について、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。継続的に業務を担っていただけるためにも、業務の理解度のみならず物理的な職場環境の整備を進めていただくことも重要と考えます。

要求項目９について、職員と日常的なコミュニケーションを図る中で、職員間、管理職を問わず働きがいのある職場づくりの構築が、効率的な業務の遂行につながると考えます。人事評価の面談時に限らず、日常的に個々の状況に耳を傾け職場環境の向上に努めることをお願いします。

要求項目Ⅱについて、公務・行政サービスは精神的に負担を伴う業務です。東北農政局管内、事業所においても、休職を余儀なくされている職員も多数おり、業務をカバーする上で他者にも負担が増大してきています。メンタルヘルスに係る研修、ストレスチェックの活用により職員の健康状態の把握に努め長期の休職にあっては、業務量にあった人員の増による対応も検討するなど具体的な対策を講ずるようお願いします。

要求項目Ⅲについて、個人の人事評価の結果が面談において、評価内容がしっかりつながっていない状況では、職員のモチベーションの低下、スキルの停滞を伴います。また、チャレンジ目標の設定では、その目的と評価の方法について被評価者の理解を深めることが重要です。併せて、職場内において、日常のコミュニケーションの醸成を図るとともに相談しやすい雰囲気づくりと納得性のある面談に努めるようお願いします。

（支所長）
まずは、農林水産行政の推進に日々御尽力いただいていることについて感謝いたします。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。

要求項目Ⅰの超過勤務に関することについてですが、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と認識しています。また、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課題とも認識しています。事務所長からも、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を受けていますし、私から、職員に対

しても、超過勤務の縮減のため、業務の計画を立て効率よく進めるようにお願いしているところです。これからも、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、必要な措置を講じてまいります。

次に、要求項目５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います。ハラスメント防止週間におけるポスター等の掲示も行い、自主研修を実施し、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、ハラスメントの防止策に取組み、良好な職場環境の構築に努めてまいります。

次に、要求項目６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と認識しています。年次休暇の計画的な使用促進のために、年間を通じて年次休暇の計画表を作成し、所内の休暇予定を事前に取りまとめることで、事前に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まいります。

次に、要求項目７については、仕事と家庭の両立支援として有効な制度であると認識しています。今後も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まいります。

次に、要求項目８については、本支所での採用はありませんが、秋田の事務所において、令和元年 10 月から非常勤職員として１名採用しており、障がい者への配慮をするとともに障がいの特性を理解し、環境を整備することは必要と認識しています。雇用した場合でも、日々の勤務状況や体調の変化に気を配り、定期的に面談を実施しながら、よりよい環境づくりに努めてまいります。

次に、要求項目９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して認識しています。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確立に努めてまいります。

次に、要求項目Ⅱ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、農林水産省の「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いるところです。内科医及び精神科医を健康管理医として委嘱し、職員からの健康相談に対応できる環境を整えており、事務所長からも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を受けていますので、今後も予防と早期発見に努めてまいります。

最後に、要求事項Ⅲ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指導しているところです。職員と話す機会は数多くありますが、期首・期末面談も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ますので、今後も丁寧な対応に努めてまいります。

以上が、要求事項に対する回答です。

（委員長）
回答ありがとうございました。引き続き丁寧な対応をお願いします。

以上

２０２３年１２月１９日

東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所
最上川支所　支所長　丸山　正徳　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．東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、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．東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、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．東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、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．東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、勤務間インターバルの確保を図ること。

5．東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、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．東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、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．東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、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、東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、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．東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支所として、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、東北農政局西奥羽土地改良調査管理事務所最上川支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