

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6年12月4日（水）12時15分～12時45分（30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 千葉 正雄
全農林労働組合山形分会執行委員長 本石 俊明
- 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全額支給すること。」を除く部分、Ⅰの3、4、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、障害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、今年度改正された食料農業農村基本法に付随して具体的な計画が策定される見込み。

しかしながら、職場の実態として定員削減に伴い要員不足が発生している。

事業所では空きポストの実態もあり、超勤が慢性化するという労働実態点検で確認されている。

そういうことを踏まえ組合員の雇用労働条件に大きく影響する今回の改正に伴い、労働組合とも前広な情報提供と十分な交渉協議の合意に基づいて対応することが重要と考えている。

このような中で下記の項目について要求書を整理したので、要求の実現に向けて宜しくお願いしたい。

要求項目の1と2については、超過勤務を主として書かれています。

現在のところ、人材管理システムの勤怠管理を活用し、フレックスタイムやテレワークといった多様な勤務体系を活用し、勤怠管理を行っているところです。

事前の超過勤務命令の徹底及び超過勤務の縮減に向けて、具体的に取り組んでいると理解しているものの、労働実態点検アンケートでは1ヶ月で最長40時間の超勤を確認している。

そういった実態を把握していただくことが肝要であり、具体的に超勤縮減対策について対応をお願いしたい。

3番については、制度の確認。

2019年4月に施行された働き方改革の法案で超過勤務の上限が示されております。

また、他律的業務の指定とか、制度で指定されるケースがあるのかとの問いにはわからないとする組合員が半数という回答結果もある。

特に自然災害や大規模な災害が発生すると指定される事例が発生すると思われるので、組合員に丁寧な説明を行い、理解いただいて実施していただくようお願いしたい。

4番目は、働き方改革関連法案で改正された部分で、11時間インターバル確保について制度の理解をお願いしたい。

組合で説明しているものの、職員に理解をしてもらうため、制度の周知をお願いしたい。

5番目はハラスメントについてである。12月はハラスメント研修により自己研修を含め理解度促進に取り組んでいただいている。

ハラスメントは受け手の捉え方が主体となるが、当事者お互いにその状況を確認し整理していただく中で、風通しの良い職場作りを醸成していただきたい。

6番目については、計画的な年休消化の関係です。計画的な年休消化は中小企業では年間5日以上が義務化です。公務員はそこまで義務化されておられません。ただ、取り組みとして月1回の計画的な年休取得の啓発等、工夫をされていると聞いております。職員の勤務状況や年休の所得状況を把握し、計画的に取得されるよう体制をとっていただきたい。

7番目は、ワークライフバランスの確保や出生サポート休暇になります。この制度の活用ができるということですので職員に周知を図って取得しやすい職場環境の整備を行っていただきたい。

8 番目は、障害者雇用について、公務員の職場ではここが一番弱いかと考えます。民間では義務化されていることから、制度の周知や対策がとられているが、公務の職場は進められていない実態がある。職員への周知を図っていただきたい。

9 番目は、風通しのよい職場作りとして、コミュニケーションをはかりながら職場環境の醸成を図っていただきたい。

Ⅱの福利厚生充実として、メンタルヘルス、ハラスメントもかかわるが、eラーニングなどの研修制度の充実により理解度が高まってきていると思います。

ストレスチェックも活用しながら自分の状況を確認し、自分のおかれている状況を判断し、職務に取り組むことが大切で、なおかつ、管理職におかれましては職員の状況を把握していただき、具体的な取り組みをすすめていただきたい。

特に事業所のところは長期休暇等の掲示板で、職員は自分のおかれている状況を確認できることから、職員が適切に職務に取り組むためにも、管理職は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進めていただきたい。

Ⅲ人事評価制度の活用ですが、面談で時間をとりコミュニケーションをとっていただいているが、全国的な傾向として、15分程度で終わっている実態がある。

職務に対するモチベーションをあげるには、お互いにコミュニケーションをとっていただき、自己の評価と評価者の客観的な評価をすり合わせる効果が効果的だと思います。折角ある制度ですから、職員のモチベーションを確保するため、十分時間を取っていただき取り組んでいただきたい。

雑駁な説明だが、要求項目は以上です。

(支所長)

まずは、国家公務員をめぐる情勢、農林水産省、農林水産行政を取り巻く環境が大変厳しい中、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、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。

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であると認識しております。

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、業務の平準化を図ります。

また、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お願いしているところです。

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、11時間の勤務間インターバルについては、令和6年4月から公務職場にも11時間の勤務間インターバルの確保の努力義務が導入されました。

超過勤務の縮減の取り組みと同様に業務や勤務の状況に目を配り、健康維持の観点からも職員の勤務間インターバルを確保できるよう努めて参ります。

次に、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどのあらゆる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。

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、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、セクシュアルハラスメント等の防止策に取組、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。

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、所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や育児・介護のための休暇等の取得については、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、障害者雇用については、事務所になりますが令和元年10月から非常勤職員として1名採用しており、障害者への配慮をするとともに障害の特性を理解し、環境を整備することは必要と認識しております。

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、管理職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して認識しております。

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確立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ます。

また、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指導しているところです。

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、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ございます。

(委員長)

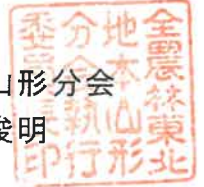
回答ありがとうございました。引き続き丁寧な対応をお願いします。

以上

2024年12月4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 千葉 正雄 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、改正食料・農業・農村基本法に基づく食料安全保障の強化や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るなか、職場は業務量の増加や連年に亘る定員削減により要員不足となっており、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のと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、11時間の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、出生サポート休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
8. 障害者雇用について、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、雇用される障害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、障害者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障害者・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