

東北農政局田沢二期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6年12月12日（木）17：20～17：55（35分）

2. 場 所：東北農政局田沢二期農業水利事業所 会議室

3. 出席者：

東北農政局田沢二期農業水利事業所	中村 出	所長
同	新関 香	庶務課長
全農林労働組合秋田分会	伊藤 正	委員長
同	加藤 久信	書記長
同	白石 ますみ	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。

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、Ⅰの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、Ⅰの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及び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。

(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、要求の趣旨について私から説明いたします。

国営事業所で働く組合員は、農林水産省の政策を具現化するため、日々懸命に働いております。農地の大区画化、農業水利施設の適切な更新・長寿命化など農業農村整備事業の着実な遂行、また、震災、自然災害などからの復旧・復興に向け取り組んでいるところです。

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ことに起因し、超過勤務の常態化など厳しい職場実態が続いていると認識しています。事業を円滑に推進していくためには、組合員の労働条件を維持・改善することが喫緊の課題であり、早急に改善を図ることが必要であると考えています。

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、要求事項の現実に向けて最善を尽くすよう要求します。

それでは、要求事項の詳細について、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、超過勤務が最も多かったのは、4月7・6時間でした。（昨年と同調査では4・5時間）この時間数は事業所閉鎖を迎える関係もあって増加しているのではないのでしょうか。

超過勤務縮減に向けた当局からの回答では、「超過勤務は健康管理、仕事と家庭の両立のためにも重要という認識した上で、そうであっても限られた人員での業務のため超勤は避けて通れない。」とし、「管理職には超勤の事前命令の徹底、業務遂行状況把握し業務の効率化・平準化を指示し、職員にも計画的、効率的業務遂行をお願いしている。」としています。

そうすれば、いよいよ今年度で閉鎖を迎える田沢二期の職場は、閉鎖に向けどのような超勤縮減対策を取られ、各管理者からの報告を受けての評価結果と、具体的な超勤実績を含めお答えください。

特に、まふ改革のトリセツ「わたしの仕事の流儀」での仕事の進め方では、仕事の経験者、同僚との相談、アドバイスの重要性や、柔軟な働き方を進めるための「仕事をフォローし合う組織、雰囲気づくりの大切さ」が話されています。

全組合員、頭では理解できていると思いますが、現実的には限られた人員、個々の事情が職場の仲間で共感しあえる間柄に成熟しているのか、他者の業務のことを気に掛ける関係性になれてないと言われています。そのためにどのような取り組みをされているのかを教えてください。

5のセクハラ・パワハラについては、現在、田沢二期の職場にはないと聞いていますが、12月4日～10日は「ハラスメント防止週間」にもなっていました。

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ないよう、しっかりと組合員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・介護休暇が希望どおり取得できたかの問いに対し、田沢二期ではない他の職場において「年休が希望どおり取得できなかった」との声があり、業務都合等での自己犠牲が明らかになっております。

何らかの事情で各種休暇を取得したい場合、仕事や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、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するケースが多々ありますが、そのことについて全否定するつもりはありませんが、そうした事情や思いを話しやすい職場環境であって欲しいと思います。

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の障害者雇用については、田沢二期農水事業所には配置されていないと聞いておりますが、是非とも障害者に寄り添った職場環境の整備をお願いします。

9の明るく働き甲斐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を配り、何でも相談出来る職場環境作りをお願いします。

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と思います。

(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、順次回答いたします。

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。

まず超勤に対する基本認識といたしましては、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。

特に今年度は事業完了年度であり、業務や工事の発注件数は少ない一方、締めくくりのための業務を限られた人員で行う必要性から、超過勤務の議論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。

そのため、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、必要に応じて業務の効率化、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。

併せて、職員に対しても、計画を立て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す。そのほかにも、現場技術員の配置や臨時職員の雇用のほか、事業完了までの業務を計画的に進めるため、事業完了までに必要な作業とスケジュールを盛り込んだロードマップを作成し、職員と共有する等の取り組みを行っているところです。

超勤の実績につきましては、年度毎の業務・工事の発注件数や職員数は異なりますが、年度別の超過勤務の一人あたりの月平均時間数は、令和4年度は13時間、令和5年度は11時間、令和6年度は11月までで3時間と毎年減少しているところです。

また、超勤実績に関連して、書記長のお話しの中で、本年5月のアンケート結果で超勤時間の最大値が前年の最大値より増加しているのは、事業所の閉鎖が関係しているのではないかとのご質問がございました。当方で令和5年度の各職員の超勤実績を確認したところ、書記長の話しのとおり、月毎の超過勤務実績の最大値は4月の76時間（本人の人事異動及び年度末・年度始めの会計経理の業務繁忙期）でした。同様に令和4年度の実績を調べますと1月の41時間（担当工事・業務の変更作業、翌年度早期発注に係る積算作業等）が最大値でした。従いまして、この数字だけの比較ではご指摘どおり増加となりますが、それぞれが別の職員であること、業務内容も経理関係と工事関係と大きく異なること、発生した時期も異なること、これらを総合的に考慮すると、事業所閉鎖が理由とした増加とは言えないのが当方の判断です。

いずれにせよ、超勤につきましては、引き続き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、超過勤務の縮減に向けて今後も必要な措置を継続して講じて参ります。

それから、書記長のお話しの中で、仕事の流儀で記載した、「フォローしあう組織や雰囲気づくり」に関して、どのような取り組みをしているのかという質問がございまし

た。

まずこのことを記載した趣旨としては、公務員の仕事は、必ず2～3年毎に異動が伴うので、職種にもよりますが、経験の少ない業務や苦手な業務に就くことがあり、特に着任当初は、周りのフォローがないと、仕事がうまく回らなかったり、自分の負担を減らすことができない場合が多々あります。そのため、誰もがフォローを必要とする立場になり得るという認識を各職員がもった上で、フォローの依頼があった場合や外から見ていて明らかにフォローが必要と思われる場合は、可能な範囲でフォローしあえる組織になればよいと思い記載しました。

また、同時にそのような組織は、職員間のコミュニケーションや意見交換、情報共有の活性化が図られることから、新たな課題の発見や早期の対応も可能となり、超勤縮減にもつながると考えています。ただ実際は、ご指摘のとおり現実的にはうまくいかない面はあると思うので、少しでもそのような組織に近づけるよう、所内会議や管理職会議等の場で呼び掛け等を行っているところです。

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及び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、職場環境に重大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、ハラスメント防止に関するポスター等の掲示、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、各種ハラスメントの防止に取り組み、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。

日頃から年間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、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、職員により良い仕事をしてもらうためには仕事と家庭の両立が重要であり、この支援として有効な制度であると認識しております。

そのため、職員の生活実態に則した休暇制度等の活用を周知し、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良好な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、雇用された障害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。現状、雇用実績はありませんが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し、明るく働きがいのある職場の確立については、先ほどのフォローしあう組織や雰囲気づくりにも関連しますが、日常的な指導・助言等を含め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、職場の実情を把握するための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いるところです。

横手市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、定期健康診断等により検査を確実に受診してもらいながら病の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ています。また、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意識をして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・期末面談も職員個々の業務に対する取り組み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。

(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

お願いします。

(庶務課長)

以上で交渉を終了します。

東北農政局

田沢二期農業水利事業所長 中村 出 殿

全農林労働組合秋田分会

委員長 伊藤 正



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. 田沢二期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. 田沢二期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. 田沢二期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. 田沢二期農業水利事業所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 田沢二期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. 田沢二期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. 田沢二期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、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、田沢二期農業水利事業所として、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. 田沢二期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、田沢二期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