

東北農政局会津南部農業水利事業所交渉
(全農林労働組合福島分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和7年1月27日（月） 17：20～17：35（15分）

2. 場 所：東北農政局会津南部農業水利事業所 会議室

3. 出席者：

東北農政局会津南部農業水利事業所	池田 一行	所長
同	石川 靖	庶務課長
全農林労働組合福島分会	櫻井 秀司	委員長
同	小沼 恵子	書記長

4. 議 題：労働諸条件の改善について ほか
(全農林労働組合福島分会提出 別紙「要求書」のとおり)

5. 議事概要：

(庶務課長)

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。

全農林労働組合福島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、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、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ました。

これを前提として、交渉を始めます。

(委員長)

書記長から要求書の内容を読み上げさせていただきますのでお聞き届けいただき

たいと思います。よろしくお願いします。

(書記長)

それでは、要求書を読み上げさせていただきます。

(要求書全文の読み上げ)

以上です。

(委員長)

只今、要求書として提出させていただきました。これらについて回答をお願いします。

(所長)

全農林労働組合福島分会の皆様には、日頃から農林水産行政の推進に御尽力いただいていることについて感謝申し上げます。

それでは、要求事項のうち交渉対象事項について、順次回答させていただきます。

まず、Ⅰの労働諸条件の改善についてでございます。

超過勤務縮減については、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。

また、限られた人員で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。

管理職員に対しては、職員とのコミュニケーションを十分に行い、各職員の業務をしっかりと把握し、業務の効率化、業務分担の見直し等を行い、必要な超過勤務については事前の命令、事後確認を徹底した上で、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。

また、日頃から職員に対してはスケジュール感を持って計画を立て、効率的、効果的に業務に取り組んでいただくようお願いしているところです。

あわせて、定時退庁日においては、職員に声がけを行い、定時に退庁しやすい職場環境づくりに努めているところです。

超過勤務の上限については誤った認識を持った管理職員はいないと思いますが、引き続き指導を徹底し、今後も超過勤務の縮減のため、必要な措置を講じてまいります。

次に勤務間インターバルの確保についてでございます。

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確保の努力義務が導入されました。超過勤務縮減の取組と同様に、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まいります。

次にハラスメントの防止についてでございます。

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメントは、職員の権利や人権を侵害し、心身の健康に深刻な影響を与えるものであり、また、職場組織全体の士気や能率の低下など、職場環境に大きな影響を与える問題であると認識しております。

このような問題を発生させないよう、ハラスメント防止に関するポスター等の掲示のほか、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、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でございます。

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向上のためにも、休暇を計画的に取得することは重要であると認識しております。

日頃から年間を通じた休暇計画表を作成し、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、年末年始の時期には年次休暇を組み合わせた長期休暇が取得できるよう、所内の休暇予定を事前に取りまとめ、各管理職員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や育児・介護のための休暇等の取得についてでございます。

GSSが導入され、テレワークがしやすい環境整備が進んだことや、フレックスタイム制等がより利用しやすい制度に改正されたことから、これらを活用した柔軟な働き方を推進し、ワークライフバランスの確保のための職場環境の整備に努めてまいります。

また、育児・介護のための休暇制度等については、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・介護のための休暇等を取得しやすい環境となるよう、管理職員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、障害者雇用についてでございます。

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。

現在、当事業所においては障害者の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、管理職員と職員とのコミュニケーションについてでございます。

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認識しております。

今後も引き続き、管理職員が率先して職員とのコミュニケーションを図り、業務が円滑に行えるような職場環境や何でも相談できる風通しのよい雰囲気づくり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でございます。

メンタルヘルスへの対策については、職員の健康管理において重要であると認識し、「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。

市内の内科医に健康管理医としてお願いし、職員からの健康相談に対応できる環境を整えているところです。

また、管理職員には、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配り、目配りをするよう指示するとともに、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でございます。

評価結果が職員の昇任、給与等の処遇に活用されることから、その重要性について十分認識しております。

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、職員の人材育成につながるよう実施しているところです。

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とる貴重な機会であると考えており、今後も丁寧な対応に努めるとともに引き続き日常におけるコミュニケーションを図ってまいります。

以上、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す。

我々の要求事項として認識しながら、ぜひ今後も訴え続けていただければありがたいと思っております。引き続きどうかよろしくお願いします。

(庶務課長)

以上で本日の交渉を終了します。

24 全農林福島分会要求第1号
2025年1月27日

東北農政局会津南部農業水利事業所
所長 池田 一行 殿

全農林労働組合福島分会
委員長 櫻井 秀司



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. 会津南部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. 会津南部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. 会津南部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. 会津南部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. 会津南部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. 会津南部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. 会津南部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、会津南部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. 会津南部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、会津南部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