

東北農政局八郎潟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11月26日（火）17：20～17：55（35分）

2. 場 所：東北農政局八郎潟農業水利事業所 会議室

3. 出席者：

東北農政局八郎潟農業水利事業所	佐々木 世界幸 所 長
同	鈴木 健一 庶務課長
全農林労働組合秋田分会	伊藤 正 執行委員長
同	加藤 久信 書記長
同	秋本 雅幸 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。

「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)交渉の対象となる事項の要件を踏まえ、東北農政局八郎潟農業水利事業所長宛ての要求書については、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は交渉対象事項とし、それ以外の事項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)

本日は交渉の場を設けて頂き感謝申し上げます。

交渉は、委員長の伊藤と、加藤書記長、事業所の秋本執行委員の3名で対応させていただきますので、よろしくお願いします。

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が、

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、要求事項の実現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、組合員の声を集約して「要求書」を作成しております。

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、八郎潟事業所において最も多かったのは、3月の40時間でした。超過勤務縮減に向けた当局からの回答では、「超過勤務の事前命令の徹底、職務執行の効率化、スケジュール感をもった業務遂行、業務の効率化、平準化を図る」とし、職員の増員要求についても話しました。その点（超勤、定員）が、八郎潟事業所としてどうであったか回答をお願いします。

特に、まふ改革での所長のトリセツでは、「業務効率化の取組」には“コミュニケーション不足で生じる不要な業務の撲滅”や、「柔軟な働き方の推進」として“月一年休取得の推進”とありますので、その点もお聞かせ下さい。

また、GSS端末での人材情報統合システム（勤務時間領域）の管理となり厳格な勤務時間管理となりましたが、就業前、昼休み、就業後に行われた業務等について、現場の責任者としてどう把握されて、指導されているのかもお答え下さい。

5のセクハラ・パワハラについては、現在、職場（八郎潟事業所）にはないと聞いており、十分に職場内での啓蒙活動や会議、研修等での注意喚起がされてのことだと考えます。

しかし、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。

これまでに増し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、育児休業、介護休暇で希望どおり取得できたかの問いに対し、年休について「取得できなかった」の声があり、業務の都合等で自己犠牲が明らかになっております。

各種休暇を取得したい、何らかの事情で職場を休む事情が生じた場合、仕事、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休暇を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、子どもや両親等の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場合がありますが、そうして進んだ業務と引き換えに家庭に大きな影響を生み、その後の業務に影響が出てはどうにもなりません。休みたい時に「休みを取得したい」と素直に発せられる、それを受け止められる上司、管理者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、八郎潟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の明るく働きがい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配りを行い、何でも相談出来る、コミュニケーション不足を生じさせない職場環境作りを行っていただきたいと思います。

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。

特にアンケートでは、処遇に関わる重要な評価であるにも関わらず、評価を知ることには怖さや、評価自体の信頼性を疑うような声もありました。

是非とも被評価者への指導・助言、話し合いを密に、日頃のコミュニケーションを大切にし、理解と合意に達した人事評価制度と評価をお願いします。

(委員長)

書記長から要求の詳細について説明しました。

所長の見解がありましたら伺いたいのので、よろしくお願いします。

(庶務課長)

それでは所長から回答いたします。

(所長)

全農林秋田分会の皆様には、日頃よりお世話になっております。

では、全農林秋田分会の秋季交渉における要求事項について、回答いたします。

はじめに労働諸条件の改善について、Iの1と2と3の「事前の超過勤務命令の徹底」、「超過勤務を縮減すること」、「より実効性のある超過勤務縮減策」、「超過勤務の上限に関する措置」についてですが、超過勤務の縮減は、職員の健康管理や心の健康の維持のほか、仕事と家庭の両立のためにも非常に重要であると認識しています。

また、超過勤務の上限については、他律的業務を行う職員は超過勤務の上限が拡大されておりますが、やむを得ず超過勤務が発生した場合におけるものであり、超過勤務を命令できる上限値ではないと認識しております。

本事業所は着工4年目を迎え、限られた人員の中で今年度の工事や業務発注、次年度以降の工事発注のための測量・設計業務等を発注しており、時期によって超過勤務が集中することはありましたが、事業所全体の一人当たりの超過勤務時間数としては、令和4年度と比べ令和5年度は減少しているという状況にあったところです。今後も、職員には業務遂行の効率化やスケジュール感をもった業務遂行をお願いしながら、引き続き超過勤務の縮減に努めていきたいと考えています。

なお、当事業所としては、超過勤務を行う職員には業務の進捗状況や緊急性、必要性などを各課の管理職が確認して命令を行っており、超過勤務を行う必要がない職員には退庁の声掛けを行うなど、職員が定時に退庁できる環境づくりに努めております。これから事業が本格化していくことを踏まえ、令和7年度も職員の増員を要求しており、更なる業務の効率化と平準化を図りつつ、超過勤務の縮減に向けた必要な措置を講じていきたいと考えています。

突発的な超過勤務については、局からの業務対応によりやむを得ず行う場合がありますが、受注業者との打ち合わせや調整等は、16時以降に連絡・指示を行わないよう契約時に申し合わせを行っており、週休日等も同様に対応していると認識しております。やむを得ず長時間の超過勤務を行った職員が発生した場合に備えて、臨時健康診断や健康相談のための委嘱を行っており、メンタル不調者や体調不良者が出ないように、コミュニケーションをとりながら、健康管理にも十分配慮していきたいと考えています。

4の「11時間の勤務間インターバルの確保」については、令和6年4月から公務職場にも努力義務が導入されたところです。

今年度、当事業所においては、勤務間インターバルは確保できていたと認識しておりますが、超過勤務縮減の取り組みと併せ、勤務状況等に目を配り、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。

5の「セクハラ・パワハラの職場からの根絶、実効ある防止策の徹底」ですが、昨今ハラスメントは多様化しており、大きな社会問題になっております。ハラスメント行為は、職場環境にも影響を及ぼし業務遂行の妨げになるほか、職員の精神や身体の健康を害する重大な問題であると認識しております。

また、自ら気づかずハラスメントを引き起こしている場合もあることから、職場内での啓蒙活動や全体会議の場などを通じて、研修や注意喚起を行い、セクハラ・パワハラのない職場環境に引き続き取り組んでまいりたいと考えています。

6の「休暇の計画的な取得、休暇を取得しやすい環境整備」については、職員の健康保持のほか、業務能率の向上、家庭と仕事の両立のためにも重要であると認識していま

す。

当事業所では、年初に年間の休暇計画表を作成し年次休暇等を計画定期に取得できるよう促しているほか、連休やゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始などにはその時期の予定表を職員に周知し、年次休暇と組み合わせて長期休暇を取得するよう働きかけを行っております。

今後も諸休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めてまいりたいと考えています。

7の「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」については、非常に有用な制度と考えております。

職員が安心して諸休暇を利用し、育児・介護との両立により職務に専念できるよう取り組むとともに、今後も各種の休暇等を取得しやすい職場環境の整備に努めてまいりたいと考えております。

当事業所では、育児にかかる職員はおりませんが、親が高齢になり介護が必要となっている職員はおりますので、仕事により介護を後回しにしないということがないように対応したいと考えています。

8の「障害者雇用に関する職場の環境整備」についてですが、当事業所は周辺の市町からも遠く、公共交通機関による通勤が困難であり、庁舎も障害者に配慮したものになっていないため、障害者の雇用はない状況です。

当事業所の庁舎は借上庁舎であることから、環境整備のための改造も難しい面がありますが、障害者にも色々な条件があると思うので、今後、障害者を雇用できる諸条件を整えば、適切に対応したいと考えています。

9の「管理職と職員のコミュニケーションの確保、民主的な職場の確立」については、円滑な業務遂行の上でも必要なことであり、職員が何でも相談できる職場環境であることが重要であると認識しております。

日頃より管理職から職員に積極的に話しかけを行っており、これからも風通しの良い職場環境づくりを心がけるとともに、コミュニケーションを通じて職員の健康状態等を把握しつつ、他の職員への影響が生じないように努めてまいりたいと考えています。

Ⅱの「福利厚生施策の充実」については、職場で働く職員の健康があって、職場が正常に機能するものと考えています。

職員一人一人の心身が健康であることが重要であることから、メンタル面の不調については、コミュニケーションを通じて早期に発見できる場合もあり、早期に対応することにより、メンタル不調者の未然防止に努めるよう取り組んでまいりたいと思います。

Ⅲの「人事評価制度」については、評価結果を任用、給与等に活用するほか、評価結果に基づく指導・助言を通じて、職員の能力開発やパフォーマンスの向上につなげるものであると認識しています。

そのため、被評価者への指導・助言を分かりやすく丁寧に行うことは重要であり、面談時はもとより、日頃からのコミュニケーションも含め、適切に対応してまいりたいと考えています。

(委員長)

所長から分会の要求については趣旨も含めご理解頂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のご理解のもと、いろいろな対策を講じていただいていると認識しております。

労働諸条件、職場環境の改善に向け、引き続きの対策をよろしくお願いします。

(庶務課長)

以上をもちまして交渉を終了します。

東北農政局

八郎潟農業水利事業所長 佐々木世界幸 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. 八郎潟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. 八郎潟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. 八郎潟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. 八郎潟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. 八郎潟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. 八郎潟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. 八郎潟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、八郎潟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. 八郎潟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、八郎潟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