東北農政局旭川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２８日（木）　１７：２５　～１８：００（３５分）
２．場　　所：東北農政局旭川農業水利事業所　会議室
３．出席者　：

東北農政局旭川農業水利事業所	小泉　亘司	所　　長
同	今泉　浩和	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	葛西　一利	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）
ただいまから全農林労働組合秋田分会からの要求に基づく交渉を開始します。
本日の交渉に先立ちまして、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いたします。
全農林秋田分会から提出された要求事項において、「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、東北農政局旭川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、Ⅲは交渉対象事項とし、それ以外の事項につきましては国家公務員法第１０８条の５第３項の規定による管理運営事項等に該当すると考えられるため、要望事項として接受することで整理いたしました。

これらを前提として交渉を始めさせて頂きます。

（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の実施や組合員から直接聞き取りを行いました。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、旭川農業水利事業所の組合員のアンケート結果によると、最も多かったのは、３月 58（４月－33、５月－４、３月－40）時間でした。この時間は昨年より改善されたのでしょうか。
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で、職員対し、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御願いしてきた。」として、業務の平準化や非常勤職員の雇用、定時退庁の声がけ等を行ってきたとしています。
それでは、職場の働き方、超過勤務は縮減されたのでしょうか。就業前、昼休み、就業後に業務が行われ、超過勤務の実績に表れない実績がないのか、同様に把握され、対応しているのかもお答えください。

５のセクハラ・パワハラについては、現在、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」にもなっています。
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・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」の声がありました。
業務の都合等で自己犠牲が明らかになっております。
また、年間で年休取得が６日の組合員がおりました。年間５日を辛うじてクリヤしていますが、業務実態を心配しています。アンケート内容を見るとその組合員は、超勤実績が多い、人事評価の面談時間が１０分以内と短いという傾向もありました。

これは、多忙化における様々な歪で「因果関係」があると推測できます。
まふ改革における取組みの中で、所長が「仕事の心得」で部下職員に提示されているとおり、一人で悩むより、一緒に悩み、考えた仕事の進め方、前例にとらわれない業務効率化の提案により、心身のリフレッシュ、自己研鑽ができる対策を御願いします。

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。
是非とも休みたい時に、「休みを取得したいが」と素直に発せられる上司、管理者であってほしいと思います。
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、旭川農業水利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、何でも相談出来る職場環境作りを行っていただきたい。

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。

以上、要求します。

（所長）
国家公務員を巡る情勢、農林水産省、農林水産行政を取り巻く環境が厳しい中、農林水産行政の推進に日々ご尽力ご協力頂き誠にありがとうございます。
要求事項のうち交渉事項に関する事項について、順次回答いたします。

まず、はじめにⅠの１と２と３の超過勤務命令の徹底、超過勤務縮減、超過勤務の上限についてですが、超過勤務の縮減は、職員の健康管理、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おります。また、超過勤務の上限に関する措置の適用については、他律的業務が外的な要因によって発生した場合と捉えており、あくまで緊急的な措置と考えております。職員に対しては、業務遂行の効率化やスケジュール感をもった業務の遂行をお願いしております。
超過勤務縮減に関する具体的な事業所の対応としては、超過勤務を行う予定の職員について、

業務の進捗状況・緊急性・必要性などを毎日管理職が確認し命令を行っております。さらに管理職定例会では超過勤務実績時間数を確認し、職員の超過勤務が縮減できるよう業務の平準化を図っているほか、現場技術業務の現場技術員を２名配置し、非常勤職員の継続雇用により常勤職員が担う作業の負担軽減に取り組んでおります。また、毎週水・金には定時退庁の声がけ等を行うなど、職員が定時に退庁できる環境づくりに努めております。

業務量の少ない時期に次年度工事の発注を進め早期発注のサイクルを定着させることで年間を通じて業務の効率化と平準化を図るとともに引き続き、超過勤務縮減に向けた必要な措置を講じていきたいと思っております。なお、やむを得ず長時間の超過勤務となった職員には、臨時健康診断の実施のほか日常の健康管理にも十分注意していきたいと思っております。

４の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。

５のセクハラ・パワハラの職場からの根絶についてですが、ハラスメントは多様に存在しており社会問題でもあります。発生すると個人の人権や職場環境に影響を及ぼし、業務遂行の妨げになるほか、メンタルの不調を生じさせ得る重大な問題と認識しております。このような問題を発生させないためにも研修会等による啓発活動や職員全員が集まる会議などを通じて職場内で注意喚起を行っているところであり、セクハラ・パワハラのない職場環境づくりに引き続き取り組んでまいります。

６の休暇については、職員の健康保持、業務能率の向上、仕事と家庭の両立のためにも、休暇を取得することは重要であると認識しております。年次休暇を計画的に取得してもらうため、毎週実施している管理職定例会において、当面の行事予定や業務予定を提示し職員に把握してもらい、個々のスケジュールと比較し計画的に休暇を取得できるよう働きかけを行っているところです。

また、連休のあるような時期やゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始においては、休日や特別休暇等と年次休暇を連続させることができるように管理職が課内の業務調整を行い、休暇予定表を取りまとめるなどにより長期休暇の取得促進の働きかけをこれまでも続けているところです。今後とも休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めていきたいと思っております。

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、出生サポート休暇については、有用な制度であると理解しており、育児、介護を行う職員や不妊治療を受ける職員が各制度を不安に感じることなく利用し職務に専念することができるよう、対象となる職員には職場全体での支援も必要であると考えており、引き続き仕事と家庭生活や不妊治療との両立がしやすい職場環境の整備に努めていきたいと思っております。

また、ＧＳＳによるネットワークの環境が整備され、テレワークしやすい環境整備が進んだことから、テレワークを希望する職員が積極的に実施できるように毎月実施予定表を作成し取り組んでいるところです。今後とも、多様な働き方を積極的に推進して参りたいと考えております。

特に、育児・介護休暇制度とテレワークを組み合わせると、テレワークには通勤時間を要しないというメリットがあるため、かなり柔軟な働き方ができると考えており、休暇取得ができることがベストだとは考えていますが、職員の希望に沿いながら、柔軟な働き方を推進したいと考えております。

８の障害者雇用についてですが、令和元年度から一部官署で雇用されており、今後拡充されていくものと考えております。当事業所のような現場事業所は、庁舎建物の立地条件や住環境、通勤手段、公共施設など障害者に寄り添った地域環境の基盤が整っていないこともあり、現在のところ当事業所では障害者を雇用しておりません。今後、雇用できるような地域環境や条件が整えば、障害者が働ける職場環境の整備を要求したいと思っております。

９の管理職と職員との円滑なコミュニケーションについては、業務遂行上必要不可欠なことであり、職員が話しやすい環境を整えて、何でも気軽に相談できる職場環境であることが大切であると認識しており、日頃より管理職から積極的に話しかけを行っているところであり、今後とも話しやすい風通しの良い職場環境となるよう心掛けてまいりたいと思います。また、日常のコミュニケーションを通じて、職員の健康状態を把握しつつ、業務が滞ることがないよう努めていきたいと思っております。

Ⅱの職員の心の健康づくりについては、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おり、そのためにも職員一人ひとりが健康であることが必要で、重要であると考えております。
特にメンタルの不調は、先のⅠの９にあった日常のコミュニケーションを通じ早期に気づくことができる場合もあり、早期対応や長期休暇に至る事態となることを防ぐ面からも効果があるものと考えます。また、メンタル面への影響の生じ方には個人差もあります。仕事をする上では誰もがストレスを感じていると思いますので、何でも相談できる職場環境が心の健康づくりに繋がると思っております。今年度も昨年同様に年度当初に健康面や悩み相談などの面談を行ったほか、管理職から積極的にコミュニケーションを図ってまいりました。引き続き職員のメンタル面における不調の兆しを早期に把握し、早期の対応に努めることにより、メンタルの不調に至る事態の未然防止に取り組みたいと思っております。

Ⅲの人事評価制度については、評価結果を任免、給与等に活用するとともに、評価結果に基づく指導・助言により、職員の士気を高め、能力開発、スキルアップを図ることで人材育成を目指すものであると認識しております。そのため、被評価者へ指導・助言をわかりやすく丁寧に行うことは、制度の目的からも非常に重要なことであり、今後もそのように対応していきたいと思っております。

以上で私からの回答とさせて頂きます。

（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。

２４全農林秋田要求　１号
２０２４年１１月　２８日

東北農政局
旭川農業水利事業所長　　小泉　亘司　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．旭川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．旭川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．旭川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．旭川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．旭川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．旭川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．旭川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、旭川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．旭川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、旭川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