

東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所交渉（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6日（金）12：10～12：30（20分）
2. 場 所：東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所会議室
3. 出席者：

東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所	福田 浩二	所長
同	本田 篤史	庶務課長
全農林労働組合山形分会	本石 俊明	委員長
4. 議 題：労働諸条件の改善についてほか
（全農林労働組合山形分会提出 別紙「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山形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、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は全額支給すること。」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整理しましたので、これを前提として交渉を始めさせていただきます。

（委員長）

ありがとうございます。要求書について説明させていただきます。

農林水産省においては、食料・農業・農村基本法が改正されましたが、職場の実態を見ると連年に亘る定員削減により一人一人の業務の負担が増えているところであり、中央本部でも定員の増員を要望しているところです。今後、基本計画が策定される内容によっては組合員の業務の密度も高まり、空きポストの状況も併せ負担が増すことも考えられます。

今回の要求書については職場実態点検により超過勤務の実態や年休の取得状況を確認し、業務改善の取組を踏まえてとりまとめました。

要求項目1から3については超過勤務についてです。現在では人材管理システムにより勤怠管理されていると思いますし、働き方改革によるテレワークによる勤務やフレックスタイムといった多様な勤務

体系となっているところですが、職場点検による超過勤務の実態として40時間を超えるとの報告もあります。恒常的な実態があるとするならば、超過勤務の縮減に向けた対策をお願いしたいと思っております。

また、災害対応についても業務の負担が大きくなると思いますので、状況の把握に努めていただきながら対策をお願いしたいと思います。

超過勤務の上限規制につきましては、制度の趣旨をご理解いただきながら対応いただきたいと思います。

要求項目4につきまして、インターバルの確保については地方では特段確保できないというケースは無いと思いますが、ご理解のうえ対応いただきたいと思います。

要求項目5につきまして、ハラスメントの関係です。現在ハラスメントの取組週間として研修を実施しているところで、このような取組みを引き続き実施していただきながら、職場内の意識向上を図っていただきたいと思います。

要求項目6につきまして、年次休暇の計画的な取得についてです。公務職場では年間5日以上の有給休暇の取得が義務づけされていないところですが、声掛け等の推進により年休を取得しやすい環境づくりに努めていただきたいと思います。

要求項目7につきまして、ワークライフバランスの関係、出生サポート休暇等の周知に努めていただき、該当する場合は取得しやすい環境の整備に努めていただきたいと思います。

要求項目8につきまして、障害者雇用についてです。公務職場においては、特に小規模な職場では障害者雇用はいないとの状況ですが、環境づくりが大切だと思っておりますし、周囲の理解というところで職場内での制度の周知をしていただきたいと思います。

要求項目9のコミュニケーションにつきましては、大きな職場ではないため、職員の状況も確認しやすい環境だと思いますので、職場環境の向上に努めていただきたいと思います。

要求項目Ⅱの福利厚生施策の充実についてです。メンタルヘルスについては個人で仕事を抱え込んでしまうところもあると思いますので、ストレスチェックなどの取組みにより自身の状況を把握する機会がありますので、その機会を活用しながら本人だけではなく職場としても確認しながら長期で休んでしまうことがないよう努めていただきたいと思います。

要求項目Ⅲの人事評価制度についてです。制度は定着したところですが、職場点検のアンケートによれば、全国的に面談時間15分程度で終わるとの実態を聞いております。被評価者が自己評価をして評価者が評価し内容をすり合わせるにより、自己研鑽や仕事へのモチベーションを上げるための互いに理解する機会ですので、面談を活用し時間を取っていただく中でコミュニケーションを取るによりモチベーションを上げるような環境づくりをよろしくお願いします。

以上が要求書の内容となりますので、ご回答よろしくお願いいたします。

(所長)

山形分会の皆様におかれましては、平素より農林水産行政の推進にご尽力頂いていることに感謝申し上げます。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。

まずは「Ⅰ 労働諸条件の改善について」です。

事前の超過勤務命令の徹底についてです。所内の管理職に対して、日頃から部下と十分にコミュニケーションを取り、業務遂行状況を把握しながら適切に対応するよう、指導に努めております。

より実効性のある超過勤務縮減策の具体化についてです。WEBを活用した打合せや遠隔現場確認、情報共有システムによる業者との意思疎通など、業務の効率化を推進しています。また、職員の毎月の超過勤務状況をみながら、担当割を見直すなど負担軽減に努めております。

超過勤務上限規定の正しい理解についてです。誤った認識をしている管理職は所内にはいないと考えていますが、引き続き指導徹底に努めて参ります。

11時間の勤務間インターバルの確保についてです。前述の超過勤務縮減のほか、管理職の率先した行動及び日常のコミュニケーションを図ったうえで勤務間インターバルを意識づけ、十分な生活時間の確保に努めて参ります。

ハラスメントの防止についてです。所内の老若男女から居心地のよい職場との声を聞いており、多様な価値観がうまく共存できているのではと思っています。全体会議等の場を活用して啓発しながら、引き続きよい環境の維持に努めて参ります。

休暇が取得しやすい職場環境づくりについてです。月1日以上の子次休暇の取得を促していますが、取得日数は所内平均で昨年は約14日、本年12月6日時点では約14日となっており、取得しやすい職場環境ではないかと思っています。年末年始などの機会を活用した長期休暇の取得を啓発するなど、引き続き促して参ります。

ワークライフバランスの確保についてです。前述したとおり、超過勤務縮減、勤務間インターバルの確保、年次休暇取得の促進のほか、テレワークの推進を図りながら、自身も含めて充実に努めます。また、育児休業の取得見込み者は、当事業所においては当面おりませんが、生じた場合は、所内の業務担当調整を行い、適切な対応に努めて参ります。

障害者雇用の促進についてです。これまで当事業所において雇用実績はありませんが、雇用することになった場合は、フォロー体制など職員の理解促進に努めて参ります。

明るく働きがいのある民主的な職場の確立についてです。管理職と職員の日常のコミュニケーションを大事にしてアットホームな雰囲気を醸成するとともに、超過勤務縮減や年次休暇取得の促進などを通じてワークライフバランスを充実し、風通しのよい職場環境の整備に努めて参ります。

次に「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」です。

メンタルヘルスの観点から、日常のコミュニケーションを大事にするとともに、適宜1on1の話し合いの場を設けて、職員の異変を察知できるように心がけ、職員の心の健康づくりに努めて参ります。

最後に「Ⅲ 人事評価制度について」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取るよい機会です。評価結果が処遇に活用されることを十分認識し、十分に面談の時間をとって、被評価者一人一人への指導・助言を丁寧に行うよう引き続き努めて参ります。

(委員長)

回答の中で情報共有のシステムの話がありましたが、どのようなツールをご利用になっているのでしょうか。

(所長)

現場サイドで活用している、事業所と業者との間で情報が共有できるシステムです。農政局との打ち合わせもアプリを活用したオンラインでの実施が可能となり、職員の負担軽減になっている環境だと思っています。

(委員長)

各種ツールを活用した取り組みで効率的な業務運営、超過勤務の縮減にもつながる取り組みをされているようなので、引き続きよろしくお願いいたします。

(庶務課長)

以上で本日の交渉を終了します。

2024年12月6日

東北農政局最上川下流左岸農業水利事業所

所長 福田 浩二 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. 東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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、東北農政局最上川下流左岸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. 東北農政局最上川下流左岸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、東北農政局最上川下流左岸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