

動物検疫所羽田空港支所交渉（全農林東京農政分会）

議事要旨

- 1 開催日時 令和4年2月21日（月）12:05～12:15（10分）
- 2 場 所 動物検疫所羽田空港支所（コロナ禍のため電話による回答）
- 3 対 応 者 動物検疫所羽田空港支所 玉置 敦 庶務課長
全農林労働組合東京農政分会 新道 秀明 書記長

4 議 題 要求書回答

（全農林労働組合東京農政分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要

（玉置庶務課長）

ただ今から、全農林労働組合東京農政分会からの要求に基づく交渉を開始する。

交渉については電話による回答とし、庶務課長の玉置から回答する。

本日の交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規定に基づき、令和4年2月3日に実施した予備交渉の段階で取り決めた事項を報告する。

全農林労働組合東京農政分会から提出された要求事項のうち、「新たな労使関係の構築に関する基本方針について」第3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、

- ・ I 労働諸条件の改善についての1のうち、「動物検疫所羽田空港支所（以下、羽田空港支所）として、事前の超過勤務命令の徹底、超過勤務を縮減すること。」の部分
- ・ 2、3、4のうち「羽田空港支所として、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。」及び「羽田空港支所として、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」の部分
- ・ 5のうち、「羽田空港支所として、セクシャルハラスメント、パワーハラスマントなどあらゆるハラスメントを職場から根絶する」の部分
- ・ 6のうち「羽田空港支所として、年次休暇や夏季休暇が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。」の部分
- ・ 7の「羽田空港支所として、ワークライフバランスの確保や育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備を図ること」

- ・ 8のうち「障害者雇用について、羽田空港支所として、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。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。」の部分
- ・ 9の「羽田空港支所として、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の福利厚生施策の充実についてのうち、「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、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。」の部分
- ・ Ⅲの人事評価制度についての「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。」

とし、その他の事項については、管理運営事項に該当することから要望事項として整理しているので、これを前提として交渉を行う。

(新道秀明書記長)

要求書に対する回答をお願いする。

(玉置庶務課長)

I 労働諸条件の改善についての1についてであるが、超過勤務については、事前の超過勤務命令を徹底し、勤務時間外の業務指示は行わないよう努めること、上限時間を十分認識し、超過勤務の縮減に努めることを管理者に対し指導してまいりたい。なお、毎月の超勤実績が対前年同期に比べ大幅に増加している場合はその理由を確認するなど、実態の把握により超勤の縮減に努めているところである。

2、3、4についてであるが、超過勤務の上限規制の措置により原則として上限時間を超えての超過勤務命令はできないため、措置の実効性を確保する観点から、まずは業務の見直し、業務分担や人員配置の見直し等を推進しているところである。

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、管理者に対する指導も併せて行っていくとともに、業務の遂行に支障が生じることのないようにしてまいりたい。

5についてであるが、ハラスメント防止対策については、秘書課長通知により、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置等を明確にしているところであり、パワー・ハラスメントの防止については、「パワー・ハラスメントを起こさないために注意すべき言動例」の周知や昨年6月に人事院規則が制定された内容を職員に周知してきたところである。また、全職員を対象としたハラスメント防止チェックシートや管理職を対象としたeラーニングの実施等により啓発を行っているところであり、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいりたい。

6についてであるが、年次休暇等を計画的に取得することは重要であると考えております、幹部会議で計画表を活用した取得の促進を促すとともに、特にゴールデンウイー

クや夏季休暇、年末年始の時期には年次休暇を利用した長期休暇を呼びかけている。

諸休暇については、掲示板に制度等の概要を掲載するなど周知を図るほか、職員から照会があった場合には個別に対応を行っているところである、引き続き利用しやすい環境を維持してまいりたい。また、動物検疫所羽田空港支所は夏季休暇の時期が業務繁忙期になるため、気兼ねなく夏季休暇を取得できる環境の整備に努めてまいりたい。

7についてであるが、男女を問わず職員が働きやすい職場を目指し、育児・介護との両立支援制度の周知やテレワークの推進、フレックスタイム制度の活用など総合的かつ計画的にワークライフバランスの確保に向け取り組んでまいりたい。

8についてであるが、障害者雇用について、動物検疫所羽田空港支所としては1月末まで1名雇用していたところであるが、引き続き受け入れのためにセミナー、研修会への人事担当者等の参加や、雇用前には精神・発達障害者サポーター養成講座の実施により職員の理解を深める取り組みを行い、障害のある方が活躍できる働きやすい環境の整備に努めてまいりたい。

9についてであるが、業務を実施するにあたっては日頃からのコミュニケーションが重要と考えており、職員の意見に十分配慮して風通しのよい職場環境づくりに努めてまいりたい。

II 福利厚生施策の充実についてであるが、メンタルヘルス対策については、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」及び「農林水産省職員の心の健康づくりのための運用方針」に基づき、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応に努めているところである。また、健康相談窓口を設置するとともに、人事院の「こころの健康相談室」や農林水産省が委託している「精神科医支援プログラム」についても周知し、相談しやすい環境づくりに努めているところである。

III 人事評価制度についてであるが、人事評価については、評価結果が待遇に活用されることから、期首面談においては、評価者と被評価者の間で認識を共有して目標を確定するとともに、期末面談にあたっては、理由を含めて丁寧に説明するよう引き続き指導してまいりたい。また、コミュニケーションについては、先ほども申し上げたところであるが、人事評価制度にかかわらず今後とも奨励してまいりたい。

(新道秀明書記長)

本日の要求内容は、組合員にとって大変重要な事項である。職場環境の改善に向けてよろしくお願ひする。

(玉置庶務課長)

本日の交渉を踏まえ、引き続き努力してまいりたい。

(庶務課長)

以上で東京農政分会からの要求に基づく交渉を終了する。

21全農林東京要求第4号

2022年1月12日

動物検疫所羽田空港支所長
川田 良浩 殿

全農林労働組合東京農政分会
委員長 近藤 雅方

要　求　書

農林水産省においては、「農林水産業・地域の活力創造プラン」に基づく農林水産業改革のための法律の制定や法改正など新たな農林水産施策が展開されていますが、職場は連年に亘る定員削減により超過勤務は慢性化しており、また昨年から続くコロナ禍も相まって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。この下記事項は、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題です。

貴職におかれでは、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. 動物検疫所羽田空港支所（以下、羽田空港支所）として、事前の超過勤務命令の徹底、ICT等を活用した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. 羽田空港支所として、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. 羽田空港支所として、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. 羽田空港支所として、勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 羽田空港支所として、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. 羽田空港支所として、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. 羽田空港支所として、ワークライフバランスの確保や育児休業及び育児のための短時間勤務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、羽田空港支所として、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. 羽田空港支所として、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、羽田空港支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