

動物検疫所交渉（全農林労働組合動検本所分会）

議事要旨

1 開催日時 令和2年10月30日（金）17:50～18:07（17分）

2 場 所 動物検疫所小会議室

3 出席者 動物検疫所 太田 克久 総務部長

同 金澤 浩 総務部庶務課長

全農林労働組合動検本所分会 竹川 正興 委員長

同 山本 朋子 書記長

4 議 題 要求書回答

（全農林労働組合動検本所分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要

（庶務課長）

ただいまから、全農林労働組合動検本所分会からの要求に基づく交渉を開始する。

本日の交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規定に基づく予備交渉の段階で取り決めた事項を報告する。

全農林労働組合動検本所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、交渉事項とする事項は、

- ・ I 労働諸条件の改善についての1及び2の「事前の超過勤務命令の徹底」及び「超過勤務の縮減」に関する部分
- ・ 3及び4の「超過勤務の上限規制の遵守」、「実効性のある超過勤務縮減策」の部分
- ・ 5の「出張先で高価な宿泊先への職員の自費宿泊」の部分
- ・ 6の「ハラスメントの職場からの根絶」の部分
- ・ 7の「年次休暇や夏季休暇、諸休暇が取得しやすい職場環境の整備」及び「1週間以上の夏季休暇を取れる環境整備」の部分
- ・ 8の「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」の部分
- ・ 9の「障害者雇用について、雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備」及び「障害者・健常者が働きやすい職場環境の構築」の部分
- ・ 10の「管理者と職員及び管理者同士のコミュニケーション」の部分
- ・ II 福利厚生施策の充実についての「何でも相談できる職場環境づくり」の部分

・ Ⅲ人事評価制度について

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。

(竹川委員長)

[要求書を読み上げ]

(庶務課長)

それでは要求事項について、太田総務部長から回答する。

(太田総務部長)

1及び2の「超過勤務の事前命令の徹底、超過勤務の縮減」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をしてまいりたい。なお、毎月の超勤実績が前月から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。

3及び4の「超過勤務の上限規制の遵守」、「実効性のある超過勤務縮減策の実施」等については、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。

日頃から管理職及び各職員が超過勤務の状況を意識しつつ、超過勤務の縮減に向けた組織マネジメントを行っていくことが重要であり、より実効性のある超過勤務縮減対策の実施に努めてまいりたい。

5の「出張先で高価な宿泊先に職員が自費で宿泊させられることがないように」については、出張において、他に宿泊先がないこと等によりやむを得ず法令で定められた定額の宿泊料を上回る宿泊先に宿泊をした場合は、その超える部分についても旅費で負担できることとなっており、適切に対応してまいりたい。

6の「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」の周知や本年6月に人事院規則で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。

7の「年次休暇や夏季休暇、諸休暇が取得しやすい職場環境の整備」等につい

では、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、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、特にゴールデンウィークや夏季休暇、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。また、9月以降、毎月末時点での年次休暇使用日数が5日未満となる職員を把握し計画的な取得を促している。

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。

8の「ワークライフバランスの確保」等については、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。

9の「障害者雇用」については、相談窓口の設置、職場等に関するアンケートの実施等により障害者の要望や実態の把握に努めて対応しているところである。また、セミナー、研修会への人事担当者等の参加や精神・発達障害者サポーター養成講座の実施による職員の理解を深める取組を行っている。今後とも、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。

10の「管理職と職員及び管理職同士のコミュニケーション」については、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「何でも相談できる職場環境づくり」については、メンタルヘルス対策は、「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の「人事評価制度」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。

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。

(竹川委員長)

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。

(太田総務部長)

本日の交渉を踏まえ、今まで以上に働きやすい、明るく風通しの良い職場となるよう引き続き努力してまいりたい。

(庶務課長)

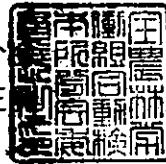
以上で動検本所分会からの要求に基づく交渉を終了する。

2019年12月20日

動物検疫所長
伊藤 和夫 殿

全農林労働組合動検本所分

委員長 竹川 正



要　求　書

農林水産省においては、最終年度の定員合理化が実施される中で、「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極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の中にあって私たちは、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。下記の事項は、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. 動物検疫所として、事前の超過勤務命令の徹底、ＩＣＴ等を活用した超過勤務の実態把握を行い、職場における厳格な勤務時間管理を直ちに実施し、超過勤務を縮減すること。具体的には、パソコン起動時間やメール送受信時間など、客観的に確認できる業務時間と超勤整理簿に記載の時間が合っているか抽出して調査し、サービス残業をさせていないか確認するとともに、過去1年間の各課、出張所の超勤時間を算出して、超過勤務の常態化の有無について実態を示すこと。これにより実際の業務時間と超勤整理簿の時間が明らかに異なる場合や超勤が常態化している場合には、改善策を示すこと。
2. 動物検疫所として、超過勤務をしない雰囲気作りを徹底すること。具体的には、外部からの作業依頼等に関して、定時を過ぎてからの依頼や、緊急等で定時を過ぎることが明らかな依頼に対しては、依頼を断る又は期限を明日以降に伸ばす等、職員に超過勤務をさせない姿勢を崩さないこと。
3. 動物検疫所として、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は全額支給すること。

4. 動物検疫所として、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、また、超勤縮減を業務目標としていることによりサービス残業をさせることのないよう現場管理者に徹底すること。
5. 動物検疫所として、出張手続きをアウトソーシングするなどし、職員の業務負担を軽減し、経済的負担をなくすこと。具体的には、現在各職員が個々に行っている出張手続き（パック商品の検索・比較、宿泊先や交通機関の検索・予約・購入等）については、旅行業者と契約し、決裁の降りた出張伺を元に当該旅行業者がチケット手配を行い、出張する職員に渡すようにして職員の業務負担を軽減すること。また、出張先でイベント開催などにより安価な宿泊先が見つからないなどの際に、高価な宿泊先に職員が自費で宿泊させられることがないようにすること。
6. 動物検疫所として、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。
7. 動物検疫所として、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。夏季休暇を取るために他所からの応援が必要な現状では、休暇を取得しやすい環境とは言えないため、夏季休暇を1週間以上取得できた職員の割合や夏季休暇期間中の業務応援の回数などを算出して実態を把握し、業務応援なしに1週間以上の夏季休暇を取れる環境を整備すること。
8. 動物検疫所として、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。そのために、現在及び今後、育児休業や育児のための短時間勤務を取得する職員、育児のために残業ができない職員の数を把握し、すべての職員が定時に帰ることができる人員配置となっているか確認すること。また、そのような人員配置になっていない場合には、人員を確保するよう要求するとともに、人員を確保できるまでの間どのように対応するのかを示すこと。
9. 障害者雇用について、動物検疫所として、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。
10. 動物検疫所として、管理者と職員及び管理者同士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。

11. 動物検疫所として、職員が誇りを持って仕事を行う環境を作ること。具体的には、定員割れしている状況で、職員が家畜防疫官として全力で水際検疫に当たっている中、動物衛生課等他部局へ職員を配置することは、職員のモチベーションが下がるため行わないこと。また、豚コレラ等の国内防疫支援等で職員を応援に出す際には、「農林水産省の職員が派遣」ではなく、「動物検疫所の職員が派遣された」等の表現を使うなど、動物検疫所の職員として誇りを感じられる情報発信を行うこと。

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、動物検疫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