

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3年8月30日（月）12:07～12:18（11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 永田 文明 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 新型コロナウイルス感染症対策についての2のうち、「感染拡大防止の観点から、在宅勤務や時差出勤など多様な働きができる勤務環境の整備を促進すること。また、職員の感染防止、健康確保のため、執務室の換気対策や飛沫パネルの設置など、職場環境の整備を図ること。」の部分
- ・ II 労働諸条件の改善についての1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
- ・ 2及び3の「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」の部分
- ・ 4のうち「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」の部分
- ・ 5のうち「年次休暇や夏季休暇が取得しやすい職場環境を作ること。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
- ・ 6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
- ・ 7の「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」及び「障

害者・健常者が働きやすい職場環境を構築すること」の部分

- ・ 8の、「動物検疫所として、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。」の部分
- ・ Ⅲの福利厚生施策の充実についてのうち「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。」の部分並びに、Ⅳの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)

I の新型コロナウイルス感染症対策についてである。新型コロナウイルス感染症の発生が続く中において、動物検疫所の機能を維持し、必要な業務を可能な限り継続するとともに、職員の健康を確保するため、基本的な感染防止対策を引き続き徹底することに加え、テレワークや休暇により、終日の出勤回避の取組を行い、出勤する場合でも時差出勤に取り組むよう周知しているところである。今後も新型コロナウイルス感染症対策の基本方針を踏まえ、基本的な感染防止対策の徹底および出勤回避の取組等により、動物検疫所の機能の維持と職員の健康確保に努めてまいりたい。

II の労働諸条件の改善についての 1、2 及び 3 の超過勤務に関することについてであるが、事前命令の徹底、厳格な勤務時間の管理を行い、超勤を縮減してまいりたい。また、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。

4 のうち「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」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。

5のうち「年次休暇や夏季休暇が取得しやすい職場環境を作ること。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」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、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。

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。

6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を図ること」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。

7のうち「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」及び「障害者・健常者が働きやすい職場環境を構築すること」についてであるが、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り組みを行っている。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。

8の「動物検疫所として、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」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。

Ⅲの福利厚生施策の充実についてのうち「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。」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。

IVの「人事評価制度」についてであるが、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。

日頃からコミュニケーションを図ることについては、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、業務を実施するにあたってはコミュニケーションは重要なことであり、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。

20全農林動検本所要求第1号
令和3年7月8日

動物検疫所
伊藤 和夫 殿

全農林労働組合動検本所分会

委員長 竹川 正一


要　求　書

新型コロナウイルス感染症は、全世界で猛威を振るい、国内では感染者が40万人を超える、感染拡大に歯止めが掛からない状況の中、国民生活の基盤を担う公務・公共サービスや農林水産行政を推進する現場では、国民の信頼と期待に応えるべく、高い使命感と責任を持ち、懸命に奮闘しており、組合員・職員が安心・安全に働くことのできる勤務環境の整備や必要な要員と適正な賃金・労働条件の確保等が喫緊の課題です。

私たちは、このような認識に基づき、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」を目指し、「底上げ」「底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現に向けて、連合2021春季生活闘争に結集し取組を進めています。

一方、農林水産省においては、「新たな食料・農業・農村基本計画」等に基づく具体的な政策展開や農林水産業の成長産業化と美しく活力ある農山漁村の実現に向けた各種施策が推し進められていますが、職場は連年に亘る定員削減による要員不足と超過勤務の慢性化など、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。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 新型コロナウイルス感染症対策について

1. 動物検疫所として、コロナ禍における業務運営にあたっては、テレワーク等の多様な働き方を行う中においても、日常的な職員とのコミュニケーションを通じて、管理職が業務の分担状況や進捗状況を的確に把握し、きめ細かな工程管理を行うとともに、業務調整や応援体制の構築を図るなど、円滑な業務遂行に向けて必要な対策を行うこと。

2. 動物検疫所として、コロナ禍における働き方に不可欠なツールとなるテレワーク用PCやネットワーク等の環境整備を図るとともに感染拡大防止の観点から、在宅勤務や時差出勤など多様な働き方ができる勤務環境の整備を促進すること。
また、職員の感染防止、健康確保のため、執務室の換気対策や飛沫パネルの設置など、職場環境の整備を図ること。

II 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。
2. 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。
3. 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、現場管理者に徹底すること。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. 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。
8. 動物検疫所として、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。

III 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。

IV 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