

動物検疫所交渉（全農林労働組合福岡分会）

議事要旨

1 開催日時 令和6年1月11日（木）12：26～12：44（18分）

2 場 所 動物検疫所門司支所書庫

3 出席者 動物検疫所

角田 支所長

同

棟方 庶務課長

全農林労働組合福岡分会

北田 副委員長

同

宇治野 光一

同

藤岡 班長

4 議題 要求書回答

（全農林労働組合福岡分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要

（庶務課長）

ただいまから、全農林労働組合福岡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。

全農林労働組合福岡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のうち「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のうち「超過勤務縮減策を具体化し着実に実施すること」の部分
- ・ 3
- ・ 5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マ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」の部分、
- ・ 6及び7
- ・ 8のうち「雇用される障がい者に寄り添った職場環境の整備を行うこと」及び「障がい者・健常者が働きやすい職場環境を構築すること」の部分
- ・ 9
- ・ IIの「福利厚生施策の充実について」及びIIIの「人事評価制度について」とし、その他の事項については、管理運営事項及び権限外事項に該当することが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。

(北田副委員長)

[要求書を読み上げ]

(庶務課長)

それでは要求事項について、角田支所長から回答する。

(角田支所長)

「I 労働諸条件の改善について」の1及び2並びに3の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とともに、上限時間を十分認識し、超過勤務の縮減に努めることを、管理者に対して指導してまいりたい。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。

5のセクハラ・パワハラについては、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」の周知や令和2年6月に制定された人事院規則の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の年次休暇等については、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、幹部定例会において月初めに全職員の年次休暇取得状況を共有し、管理職に対し部下の年休取得促進について周知するとともに、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り、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、令和4年1月からの制度改正で夏季休暇の取得期間が6～10月に拡大されることも活用しながら、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のワークライフバランス等については、令和4年10月1日から人事院規則が改正され、男性職員の育児休業、育児参加のための休暇をより柔軟に取得できるようになったところであり職員に周知しているところである。引き続き、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ンライフバランスの確保に向け取り組んでまいりたい。

8の障害者雇用については、動物検疫所門司支所としては現在雇用していないところであるが、今後の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障害者雇用キーパーソン養成講習会へ参加などの取り組みを行い、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の管理職と職員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、職員の意見を十分尊重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」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」を活用し、メンタルヘルスに関する講習会を開催したほか、管理職員をメンタルヘルス研修に参加させるなど、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」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、昨年10月からの見直しについて、政府全体の枠組みに従って実施していくとの基本的な考え方のもと、具体的な改善等の内容については、職員へ適切に周知してまいりたい。

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。

(藤岡班長)

何事においても職員とのコミュニケーションが重要と考えるので、引き続きよろしくお願いする。

(角田支所長)

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)

以上で福岡分会からの要求に基づく交渉を終了する。

23全農林福岡分会要求9号
2023年(2月)日

動物検疫所門司支所
支所長 角田 隆則 殿

全農林労働組合福岡分会
委員長 江口 彰

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」等に基づき、食料安全保障の確立と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ているなか、職場は連年に亘る定員削減によ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. 動物検疫所門司支所として、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. 動物検疫所門司支所として、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. 動物検疫所門司支所として、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. 動物検疫所門司支所として、勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 動物検疫所門司支所として、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. 動物検疫所門司支所として、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. 動物検疫所門司支所として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
8. 障がい者雇用について、動物検疫所門司支所として、雇用される障がい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、障がい者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。
9. 動物検疫所門司支所として、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、動物検疫所門司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。