

動物検疫所関西空港支所交渉（全農林労働組合関空分会）

議事要旨

1 開催日時 平成29年5月24日（水）17:30～17:45（15分）

2 場所 動物検疫所関西空港支所会議室

3 出席者 動物検疫所関西空港支所
杉崎 知己 支所長
同 立崎 昌子 次長
同 宿里 正明 庶務課長
全農林労働組合関空分会 谷野 俊樹 委員長
同 坂井 理一 副委員長
同 近藤 隆史 書記長
同 阪田 博昭 会計長

4 議題 2017春闘要求書回答

（全農林労働組合関空分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要

（庶務課長）

ただいまから、全農林労働組合関空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。

全農林労働組合関空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、ただし、「超過勤務手当は全額支給すること」は国家公務員法第108条の5第3項に定める管理運営事項に該当するので交渉事項としない。同じく「I 労働諸条件の改善について」の3、4、「II 福利厚生施設の充実について」の1、2、「III 新たな人事評価制度について」の1、2とし、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ているので、これを前提として交渉を行う。

（谷野委員長）

本日の要求内容は、組合員の意見をとりまとめた率直なものとなっている。交渉事項から外れたものについても、しっかりと対応いただきたい。

細かなことは、回答を聞いてからとしたい。

（庶務課長）

それでは要求事項について支所長から回答していただきます。

(杉崎支所長)

それでは、交渉事項に関して回答させていただく。

まず、I の労働諸条件の改善についてお答えする。

I の 1 の超過勤務の縮減等についてである。超過勤務の縮減については、管理職員による事前命令の徹底など実効ある縮減対策の取組を進めているところであり、今後とも、定期的に超過勤務縮減の取組の検証を行うなど、適切に対応してまいりたい。

次に I の 3 の年次休暇等の取得しやすい職場環境整備についてである。年次休暇や夏季休暇の計画的使用促進のために所内会議等の場において啓発を行っているところであり、引き続き休暇が取得しやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

次に I の 4 の女性が働きやすい職場環境整備についてである。「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」に基づく取組を進めてまいりたい。

とりわけ、動物検疫所では女性職員の割合が高いことから、女性が働きやすく、育児や介護と両立して活躍できる職場環境の整備について、引き続き努力し進めてまいりたい。

次に II の福利厚生施策の充実についてである。1 の職員の健康安全対策については、「国家公務員健康増進等基本計画」に基づき心の健康づくりや生活習慣病対策等の健康増進対策を進めているところである。メンタルヘルスについては、昨年度からストレスチェックの実施等対策の充実が図られているところであり、一般の健康管理についても、健康診断結果の活用等により、職員の健康増進対策に取り組むことが必要と認識している。

当支所は、ほとんどの職員が交替制で勤務する環境にあり、交替制勤務が職員に与えるストレス等にも配慮しながら、より一層の健康管理に努めてまいりたい。

次に 2 のメンタルヘルス対策の充実・強化等についてである。前述のとおり、昨年度からストレスチェックの実施等対策の充実が図られているところである。心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制を整備し、職員の健康管理には十分注意をはらい、必要な指導等を行っているところである。常日頃から職員と十分コミュニケーションを図り、専門家による支援が必要ではないかと感じた場合は、積極的に外部の専門機関に相談し、職場と専門家が連携して対応する体制を整備しているところである。

職員のメンタルヘルス対策は、円滑な業務運営の観点からも重要な課題であり、引き続き関係者と連携しながら対応してまいりたい。

次にⅢの新たな人事評価制度についてである。人事評価の期首・期末面談にかかわらず、日常的な指導・助言やコミュニケーションは、所内の意識の共有や業務改善等につながるほか、職場の実情を把握する上で最も重要な手段であると認識している。今後も、日常のコミュニケーションを奨励し、十分理解が得られる人事評価となるよう尽力してまいりたい。

なお、人事評価の実施に当たり、評価者については、制度官庁が主催する評価者研修に可能な限り多く参加させるとともに、当省主催の管理者研修においても、評価制度や評価結果の活用について指導してきているところである。また、評価結果の活用方法については、各職員に対して昇任・昇格等に活用される重要な事項である旨機会を捉えて周知しているところであるが、引き続き、評価制度等への理解が深まるよう努めてまいりたい。

以上です。

(谷野委員長)

要求事項について回答をいただいた。組合から何点か補足させていただく。超過勤務については、交替制職員は、時間が来れば後に引き継げばよいが、庶務や会計はぎりぎりの人数でやっている。無理がない勤務となるようお願いしたい。次に健康対策についてであるが、交替制勤務職員は心身に支障を來す可能性があり、これに本人が気づかないことがある。周りの職員が気づき注意できるような職場環境づくりをお願いしたい。次に人事評価である。面談で、評価者と被評価者が納得できるようなものをお願いしたい。特に新しくきた者（新任の評価者）へのしっかりした対応をお願いしたい。最後に、女性職員への対応である。動検は女性職員が多く、対策されていると思うが、一方で、その配偶者にも配慮した職場環境づくりをお願いしたい。

(杉崎支所長)

超過勤務については、交替制勤務職員のみならず、庶務・会計の職員にもしっかりと対応していきたい。健康管理については、身体に負荷のかからないよう注意してまいりたい。人事評価については、上司から声かけを行うなど風通しのよい職場環境づくりに努めたい。また、面談の場もコミュニケーションの場として有効に活用したい。女性職員への対応では、動検は女性職員の割合が多く、また、女性の管理職も多い。これからも女性が働きやすい環境づくりを行っていきたい。

(庶務課長)

以上で交渉を終了いたします。

16全農林関空分会要求3号
2017年4月24日

動物検疫所関西空港支所長
杉崎知己 殿

全農林労働組合関空分会
委員長 谷野寿樹



要　求　書

私たちは連合に結集し、すべての働く者の待遇改善、「底上げ・底支え」「格差是正」「経済の自律的成長」と「働くこと」の価値を高め「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」が保障される「働くことを軸とする安心社会」「包摂的な社会」の実現に向け、2017春季生活闘争を進めています。

一方、農林水産省においては、「農業競争力プログラム」を踏まえた「農林水産業・地域の活力創造プラン」等に基づき「強くて豊かな農林水産業」と「美しく活力ある農山漁村」の実現に向けた各種施策を推進していますが、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。

このような状況の中で私たちは、当面する課題を整理し、下記のとおり要求事項をとりまとめました。

貴職におかれでは、農林水産行政の円滑な推進と公務員の生活と労働条件を維持・改善するため、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

- 超過勤務の実態把握に努め、関西空港支所として、実効ある超過勤務削減対策を講じるとともに、超過勤務手当の全額支給を行うこと。
- 土・日・祝日及び深夜・早朝の検疫業務にあっては、過度の負担とならないよう、関西空港支所の管理者としてのマネジメントを十分に発揮すること。
- 交代制勤務者が多い関西空港支所にあっては、健康維持には十分な休養が不可欠であることから、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。
- 女性活躍推進法に基づき、関西空港支所として、女性が働きやすい職場環境整

備を図ること。

II 福利厚生施策の充実について

1. 職員の多くが交代制勤務であることを踏まえ、関西空港支所として、職員の健康安全対策に万全を期すこと。
2. 「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、関西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 新たな人事評価制度について

1. 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。
2. 評価者訓練を一層徹底するとともに、評価結果の活用方法について周知徹底を図ること。

以上