

動物検疫所門司支所交渉（全農林労働組合福岡分会）

議 事 要 旨

- | | | | |
|---|------|----------------------------------|--------------------|
| 1 | 開催日時 | 令和3年12月21日（火） | 12時22分～12時40分（18分） |
| 2 | 場 所 | 動物検疫所門司支所書庫 | |
| 3 | 出席者 | 動物検疫所門司支所 | 大友 支所長 |
| | | 同 | 宿里 庶務課長 |
| | | 全農林労働組合福岡分会 | 井口 副委員長 |
| | | 同 | 松尾 書記長 |
| | | 同 | 谷崎 執行委員 |
| | | 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「事前の超過勤務命令の徹底」及び「超過勤務を縮減すること。」の部分、2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。」の部分及び3
- ・ 5の「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
- ・ 6の「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職場整備を図ること。」の部分及び7
- ・ 8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。」「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。」の部分及び9
- ・ II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。

（松尾書記長）

（要求書の説明）

（庶務課長）

それでは要求事項について、大友支所長から回答する。

(大友支所長)

それでは、交渉事項とする事項について、回答させていただく。

まずは、I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や、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。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。

次に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。

次に6の「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。」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掛けている。

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職員周知を図るほか、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、動物検疫所門司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。

次に7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て取り組んでまいりたい。

次に8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・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。」についてであるが、受け入れのためのセミナー、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り、職員の理解を深める取組を行い、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。

次に9の「管理職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、業務を実施するに当たっては、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。

次にIIの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。

最後にIIIの人事評価制度についてであるが、評価結果が処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、期末面談に当たっては、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。

(松尾書記長)

要求書の内容を理解いただき感謝する。要求書は、動物検疫所門司支所職員が抱える課題を反映したもの。引き続き課題解決に向けた努力をお願いします。

(大友支所長)

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。

(宿里庶務課長)

以上で福岡分会からの要求に基づく交渉を終了する。

以上

21全農林福岡分会要求3号
2021年11月18日

動物検疫所門司支所

支所長 大友 浩 幸 殿

全農林労働組合福岡分会
委員長 江崎 英 一



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、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. 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、動物検疫所門司支所として、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. 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。

以上