

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30年1月12日（金）17:33～17:47（14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 杉崎支所長
同 立崎次長
同 宿里庶務課長
全農林労働組合関空分会 谷野委員長
同 坂井副委員長
同 橋本書記長
同 阪田財政部長

- 4 議 題 2017秋季要求書回答
（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、「厳格な勤務時間管理体制の確立」を除く部分、同Ⅰの3、ただし、「実効ある防止策の徹底及び相談員制度の機能化」を除く部分、同Ⅰの4、ただし、「計画的に取得できるよう啓発を図る」を除く部分、同Ⅰの5、「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」の1、同Ⅱの2、ただし、「メンタルヘルス対策の充実・強化を図る」を除く部分、「Ⅲ 新たな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を、これを前提として交渉を行う。

（谷野委員長）

特に申し上げることはないので、回答をお願いします。

（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。1の超過勤務の縮減等については、管理職員による事前命令の徹底や毎月の超過勤務状況の把握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3のセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントについてである。セクハラ、パワハラ防止策の徹底については、人事院が作成した「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（通知）及び防止ハンドブックが職員掲示板に掲載されていることを職員に周知するなど、その防止に努力しているところである。

また、セクシュアルハラスメント防止については、防止週間において、掲示板に各種通知と併せて掲載するなど周知を行い、セクハラ防止及び排除するための措置を講じているところである。

次に4の交替制勤務職員の健康維持についてである。年次休暇や夏季休暇等を計画的に使用するために所内会議などの場において取得を促しており、交替制勤務職員の調整についても随時行っており、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めているので、引き続きこうした取組を徹底してまいりたい。

次に5の働きやすい職場環境整備についてである。各職場において、所内ミーティングなどを開催して日頃から管理者と職員とのコミュニケーションを図っているところであるが、引き続き管理者が率先して職員とのコミュニケーションを図り、風通しが良く明るく働きがいがあり、業務が円滑に行えるような職場環境づくりに努めてまいりたい。

また、動物検疫所では女性の割合が大きくなってきていることから、女性が働きやすく、育児や介護などと両立して活躍できる職場環境の整備についても努力し、引き続き進めてまいりたい。

次にⅡの福利厚生施策の充実についてお答えする。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など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など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などにより、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などにも配慮しながら、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。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、必要な指導など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、引き続き所内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。

以上です。

(谷野委員長)

それでは、何点か発言させていただく。まず、超過勤務の縮減等についてである。

岸本議員も質問していたが、動植物検疫の現場における超過勤務に関することを質問されていたかと思うが、現場の実態を把握して有効ある縮減対策を講じていただきたい。また、セクハラ・パワハラ対策については、組合で毎年アンケートを取っているが、セクハラ・パワハラを受けたことがあるとの申告がある。アンケート結果を踏まえ、しっかりとした対策を取っていただきたい。次にストレスチェックとそれに関係して、職場のコミュニケーションについてである。現在、ストレスチェックの期間であるが、質問内容をそのまま回答すると自分がメンタルと思われてしまうのが嫌で、ちょっと遠慮してしまう。もう少し質問内容に工夫がされていると良いと思う。また、職場の状況を良くみてストレスを抱えている者がいないか把握してもらい、しっかりと職場内でコミュニケーションをとって職場環境の整備を構築してもらいたい。以上。

(杉崎支所長)

超過勤務については、引き続き事前命令を徹底しサービス残業のないように努めていきたい。セクハラに関しては、動物検疫所は非常に女性職員の多い職場である。このような状況に配慮し職場環境の整備に努めていきたい。万が一あった場合は、女性相談員に遠慮なく相談してもらおうようにしていきたい。

(谷野委員長)

動物検疫所は、女性職員の割合が多い職場。そういったことを踏まえ、女性が働きやすい職場を構築するトップランナーとして頑張ってもらいたい。

(庶務課長)

以上で交渉を終了いたします。

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

農林水産省においては、2014年7月に決定された「国の行政機関の機構・定員に関する方針」に基づき、3年目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」に基づく農政改革など重要課題が進められていますが、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つて私たちは、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. 関西空港支所として、厳格な勤務時間管理体制を確立し、事前命令の徹底、実効のある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務を縮減すること。
2. 24時間・365日、行政サービスを提供する職場であることから、関西空港支所として、不測の事態等に備え、シフト勤務者が過度の負担を強いることのない対策を講じること。
3. 関西空港支所として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶するとともに、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。
4. 交代制勤務者の健康維持にあつては、十分な休養が不可欠であることから、関西空港支所として、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、突発的な事象であっても、諸休暇が取得しやすい職場環境を整備すること。
5. 交代制勤務者が多いことから、管理者と職員とのコミュニケーションを活発に

し、関西空港支所として、明るく働きがいのある民主的な職場を確立するとともに、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。

Ⅱ 福利厚生施策の充実について

1. 交代制勤務者の健康管理や、諸外国の感染症対策など、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

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