

名古屋植物防疫所交渉（全農林労働組合名古屋植物防疫所分会）
議事要旨

1. 開催日時：令和3年2月3日（水） 12:20～12:31

2. 場所：名古屋植物防疫所会議室

3. 出席者：

名古屋植物防疫所	平野 善広	所長
同	酒井 良幸	庶務課長
同	本田 泰敬	庶務課課長補佐

全農林労働組合名古屋植物防疫所分会	岡部 浩次郎	委員長
同	吉田 洋人	書記長
同	前川 晃演	副委員長

4. 議題：全農林労働組合名古屋植物防疫所分会による要求書回答
（全農林労働組合名古屋植物防疫所分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要：

（酒井庶務課長）

ただ今から、全農林労働組合名古屋植物防疫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。

全農林労働組合名古屋植物防疫所分会から提出された要求事項が「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から3の超過勤務縮減の部分、4のハラスメント防止対策の部分、5の休暇が取得しやすい職場環境の整備の部分、6、7の障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境の整備の部分及び8
- ・「Ⅱ 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の部分
- ・「Ⅲ 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、これを前提に交渉を行う。

（岡部委員長）

要求書の趣旨を説明する。

私たち、全農林名古屋植物防疫所分会の組合員が働く現場においても、新型コロナウイルス感染症が急速に再拡大するなか、公務・公共サービスの担い手としてのニーズに応えるため懸命に業務遂行に努めているところである。

このような状況の中で、私たちは組合員から出された要求を、労働条件の改善、

福利厚生対策の充実、人事評価制度という3つの課題について、要求書として取りまとめたので、所長から回答をお願いしたい。

(平野所長)

それでは、交渉対象とする事項について、回答させていただく。

最初に、Iの1から3の超過勤務の縮減対策について一括して回答する。

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こと、上限時間を十分認識し、超過勤務の縮減に努めることを、管理者に対し指導するとともに、定期的に超過勤務縮減の取組を検証し、超勤の縮減対策を図って参りたい。

次にIの4のハラスメント防止対策についてである。

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たところであり、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Iの5の休暇が取得しやすい職場環境の整備についてである。

年次休暇や夏季休暇については、計画的に取得できるよう休暇計画表を作成し各自が記入できるようにしている。休暇の取得しやすい環境整備については、業務懇談会での説明や取得の少ない職員への個別の声掛けを行っており、引き続きこうした取り組みを徹底してまいりたい。

諸休暇については、掲示板に制度の概要を掲載するとともに照会があった場合には、丁寧に制度説明を行っているところであり、今後とも制度を適切に運用してまいりたい。

次にIの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についてである。

ワークライフバランスの確保については、超過勤務の削減、年次休暇の利用促進と合わせて各種休暇制度等について職員への啓発及び制度説明に努めてまいりたい。

育児休業及び育児のための短時間勤務については、対象となる職員が生じた場合は、必要に応じて業務の調整を行うなど、制度が利用しやすいように職場環境の整備及び制度説明に努めてまいりたい。

次にIの7の障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境の整備についてである。

障がい者雇用の対応については、相談窓口の設置や雇用前にハローワークによる説明会を設けたところであるが、引き続き、厚生労働省が開催するセミナー等への受講の機会を設けるなどにより、障がい者が働きやすい職場づくりに努めて

まいりたい。

次にⅠの８の職員とのコミュニケーションについてである。

職員とのコミュニケーションは重要と考えており、普段から職員に声をかけるなど気軽に相談できるような職場環境を目指してまいりたい。

続いて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についてである。

メンタルヘルス対策については、平成 22 年 11 月に発出された「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」、平成 27 年 10 月からは同指針の改正により、大臣官房参事官（厚生・人事）が策定した「農林水産省職員の心の健康づくりのための運用方針」に基づき実施している。

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と認識しており、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制を整備しており、引き続き職場と専門家が連携して対応する考えである。

最後にⅢの人事評価制度についてである。

人事評価については、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。

日常的な指導・助言やコミュニケーションについては、人事評価制度にかかわらず、組織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基礎的な手段と認識している。

今後とも、日常のコミュニケーションを図り、十分理解の得られる人事評価となるよう努力する考えである。

（岡部委員長）

丁寧なご回答をいただき、感謝申し上げます。

先の見えにくい情勢の中で、組合員は日々、自らが働いている組織の未来や今後の生活について不安を募らせている。職員とのコミュニケーションを深め、明るく働きがいのある職場づくりに当局として尽力いただくよう改めてお願い申し上げます。

（平野所長）

本日の交渉を踏まえ、今後とも、職員の皆様の意見にも十分配慮し、職員が安心して働ける、風通しのいい職場となるよう、引き続き努力してまいりたい。

（酒井庶務課長）

以上をもって、全農林労働組合名古屋植物防疫所分会からの要求に基づく交渉を終了する。

2020年2月3日

名古屋植物防疫所長
平野 善広 殿

全農林労働組合名古屋植物防疫所分会
委員長 岡部 浩次郎



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、また本年は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. 名古屋植物防疫所として、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. 名古屋植物防疫所として、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. 名古屋植物防疫所として、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. 名古屋植物防疫所として、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. 名古屋植物防疫所として、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. 名古屋植物防疫所として、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、名古屋植物防疫所として、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. 名古屋植物防疫所として、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。

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、名古屋植物防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。

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。

IV 分会からの確認事項

植物防疫所全体を見ると同じ職域内で夫婦共働きの職員が多くみられるようになってきた。その場合、夫婦は別々の職場に配置されているが、今後ともこの状態を維持するのか。

また、本人たちの同意があれば同じ職場で働くことに問題はあるのか見解を伺いたい。

以上