

名古屋植物防疫所清水支所交渉（全農林労働組合静岡分会）
議事要旨

1. 日 時：平成29年2月16日（木）17：20～17：55
2. 場 所：清水港湾合同庁舎6F共用会議室
3. 出席者：
（当局側） 出口支所長
（組合側） 全農林労働組合 静岡分会
立花委員長、関山副委員長、尾崎書記長、林執行委員
4. 議 題：要求書回答
（全農林労働組合静岡分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

○出口支所長

ただいまから、全農林静岡分会からの要求に基づく交渉を始める。

本日の交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規定に基づき予備交渉において取り決めた事項を報告する。

全農林労働組合静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、交渉対象とする事項は、「Ⅰ 労働条件の改善について」の4.のうち「定員の確保」を除く部分、「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」、「Ⅲ 人事評価制度について」とし、定員の確保については、管理運営事項等に該当することから要望事項として接受するとして整理した。これらを前提に交渉を進めさせていただく。

予備交渉でもお話したが、発言は交渉対象事項に限っていただくよう改めてお願いする。それでは、要求書の提出及び趣旨説明をお願いする。

○尾崎書記長

全農林労働組合静岡分会委員長から名古屋植物防疫所清水支所長あてに提出した2017年1月26日付け全農林静岡分会要求第5号による要求書に基づき、次の項目について要求するので、個別に回答願います。

『Ⅰ 労働諸条件の改善について』

1. 静岡空港出張所化においては、当面4名が静岡空港の業務を行うこととなっているが、豊橋出張所閉庁に伴う業務量の増加により組合員のみが負担を負うことが無いよう、職員と十分協議した上で業務運営を行うこと。
2. 官用車については、現在、清水支所においては空港を含め3台の官用車が確保されているが、静岡空港出張所化に伴い官用車を使用する業務が増加することから、業務量に見合う適切な官用車の配置を行うこと。
3. 静岡空港出張所化に伴い必要となる宿舎については、希望者の意向に沿

い、利便性を考慮した場所に確保すること。

4. 植物病虫害の国内侵入・まん延防止対策の強化など業務量の増加に伴い超過勤務は増加している。超過勤務の縮減に向け、業務の効率化を図るなど、実効ある超過勤務の縮減対策を講じること。

また、超過勤務を行う場合は、事前命令を徹底すること。

5. 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。

6. 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』

1. 「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、名古屋植物防疫所清水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』

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。

○出口支所長

職員の皆様には、日々の業務の遂行にあたり不断の努力をいただいていることについて感謝申し上げる。

名古屋植物防疫所清水支所においては、静岡空港出張所における空港検疫及び静岡県西部の輸出入検疫を始めとし、清水港の輸入貨物検査及び輸出検査などの検疫対応について、引き続き適切な業務運営に取り組んで参りたい。

それでは、交渉の対象となる事項について、回答させていただく。

『Ⅰ 労働諸条件の改善について』 1の静岡空港出張所化については、平成29年度の組織・定員要求で豊橋出張所の静岡空港移転が認められたところであり、移転後の三河港における輸出入検疫業務等については、距離や業務状況等を踏まえ、名古屋本所が担当することも含め検討することとしており、職員の意見も聞き適切に対処してまいりたい。

2の官用車については、出張時の移動手段に必要となる、官用車のほか、公共交通機関、レンタカーの利用について業務が円滑に行えるよう、引き続き適切に対応してまいりたい。

3の公務員宿舎を巡っては、大変厳しい状況ではあるが、人事異動に伴う宿舎の確保に向け最大限努力をしてまいりたい。平成30年度の省庁別宿舎の取得に向けて、東海財務局へ新規宿舎2戸を要求しており、引き続き利便性の良い宿舎を確保するため、財務局へ要望してまいりたい。

4の超過勤務の縮減については、①管理職員は、勤務時間外になってからの業務指示は行わないように努める、②水曜日は完全定時退庁日とし、その趣旨の徹底を図る、③業務懇談会で日程調整を行う等業務の平準化を図り超過勤務縮減に向けて取り組んでいるところである。

今後とも、事前命令を徹底し、超過勤務を命ずる場合は、勤務時間内に行うよう努力してまいりたい。

5の年次休暇や夏季休暇については、計画的に使用することが重要であるため、①サーバー内に、所内の休暇計画表を作成し、各自が記入する、②ゴールデンウィークや夏季休暇の取得の際には、年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう努めるなど、職員掲示板や業務懇談会等において促しており、職員が休暇を取得しやすい環境づくりをしているところであり、引き続きこうした取組を徹底してまいりたい。

6の業務運営に当たっては、日頃からのコミュニケーションが重要と考えており、職員の皆様の意見にも十分配慮して、職員が安心して働きやすい職場となるよう、引き続き努力してまいりたい。

『Ⅱ 福利厚生施策の充実について』1の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。

同運用方針においては、引き続き、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、メンタルヘルスチェックを実施するとともに、職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制が整備されており、当所においても職場や専門家が連携して対応している。

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であるので、引き続き庶務係・該当職場が連携して対応する考えである。

『Ⅲ 人事評価制度について』1の日常的な指導・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奨励し、十分理解の得られる人事評価となるよう尽力する考えである。

2の評価者訓練については、内閣官房内閣人事局及び人事院地方事務局等が主催する評価者研修や農林水産省主催の管理者研修に評価者を参加させており、その徹底に努めているところであり、今後とも、これらの研修等に参加させ、評価者訓練の取組を徹底してまいりたい。

評価結果の活用方法については、評価者訓練において十分周知しているほ

か、各職員に対しても昇任・昇格等に活用される重要事項である旨機会を捉えて周知しており、引き続き、評価制度等への理解が更に深まるよう取り組む考えである。

○立花委員長

誠意ある回答内容であるが、今後とも、組合員に不利益とならないよう努力いただきたい。

○清水支所長

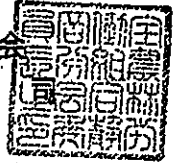
以上をもちまして交渉を終わります。

—以上—

2017年2月16日

名古屋植物防疫所清水支所
支所長 出口 和 夫 殿

全農林労働組合静岡分会
委員長 立花 賢



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、2年目の定員合理化が実施されるとともに、「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」や「総合的なTPP関連政策大綱」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。

責職におかれては、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. 静岡空港出張所化においては、当面4名が静岡空港の業務を行うこととなっているが、豊橋出張所閉庁に伴う業務量の増加により組合員のみが負担を負うことが無いよう、職員と十分協議した上で業務運営を行うこと。
2. 官用車については、現在、清水支所においては空港を含め3台の官用車が確保されているが、静岡空港出張所化に伴い官用車を使用する業務が増加することから、業務量に見合う適切な官用車の配置を行うこと。
3. 静岡空港出張所化に伴い必要となる宿舎については、希望者の意向に沿い、利便性を考慮した場所に確保すること。
4. 植物病害虫の国内侵入・まん延防止対策の強化など業務量の増加に伴い超過勤務は増加している。超過勤務の縮減に向け、業務の効率化や定員の確保を図るな

ど、実効ある超過勤務の縮減対策を講じること。

また、超過勤務を行う場合は、事前命令を徹底すること。

5. 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。
6. 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

1. 「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、名古屋植物防疫所清水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

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