

神戸植物防疫所大阪支所交渉（全農林労働組合大阪分会）

議事要旨

1. 日時：令和4年3月24日（木）17：30～18：00
2. 会場：神戸植物防疫所大阪支所検査消毒室
3. 出席者：
（当局側）松井支所長、額田輸入担当統括
（組合側）菱田（大阪分会委員長）、橋本（大阪分会副委員長）、門林（大阪分会財政部長）、横山（大阪分会執行委員）、谷野（大阪分会植防班長）
4. 要求書 全農林労働組合大阪分会委員長（別添のとおり）
5. 議事概要

（額田統括）

ただいまから、全農林大阪分会からの要求に基づく交渉を始めます。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、2月16日に実施した予備交渉において取り決めた事項を報告します。

全農林大阪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し、交渉の対象とする事項は、「Ⅱ 労働諸条件の改善について」の「1、2、3の超過勤務縮減の部分」、「5の職員へのテレワーク等実施の働き方の部分」、「6の組織のマネジメントの部分」、「8の官用車の安全対策の部分」、「10のハラスメントの根絶の部分」、「11の年次休暇や夏季休暇を取得しやすい環境整備の部分」、「12」、「13」、「16の障害者に寄り添った職場環境整備の部分」、「17」、「Ⅲ 新型コロナウイルス感染症について」の「1の健康確保のための職場環境整備の部分」、「Ⅳ 福利厚生施策の充実について」の「職場環境づくりの部分」及び「Ⅴ 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います。

（菱田委員長）

本日は、時間外の貴重な時間を取っていただきありがとうございます。

大阪支所で働く組合員は、定員不足の中で、植物防疫業務に的確に対応するため、日夜、懸命に業務に邁進しています。

このような中で、私たち大阪分会は、労働条件の点検を行い、職場における当面する課題を整理し、要求事項として取りまとめました。農林水産行政の円滑な推進と公務員の生活、労働条件を維持・改善するため、要求事項の実現に向けて最善を尽くしていただきますようお願いいたします。

それでは、予備交渉で整理された事項について、大阪支所長としてお答えいただける事項についてご回答いただきますようお願いいたします。

(松井支所長)

職員の皆様には、日々の業務の遂行に当たって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ます。

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きます。

Ⅱの労働諸条件の改善についての1と2と3の超過勤務の縮減については、①一人当たりの年間超過勤務時間が360時間、月45時間を超えないように努めること、②水曜日は定時退庁日、金曜日は定時退庁促進日とし、その趣旨の徹底を図ること、③予め日程調整を行うなど業務の平準化を図る等具体的な事項を定め、超過勤務縮減に向けて取り組んでいるところである。

また、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、管理者等に対する指導を行っていくほか、今後とも、事前の超過勤務命令を心掛け、勤務時間外に業務指示は行わないよう努めるとともに、定期的に超過勤務縮減の取組を検証し、より実効性のある超過勤務縮減対策の実施に努めてまいりたい。

5のテレワーク等の働き方については、職員の多様な働き方を推進するため、職員に対して積極的なテレワークの実施を働きかけているところである。職員が、希望する日時にテレワークを実施できる環境整備に引き続き努めてまいりたい。

6の業務体制の見直しについては、業務体制等を見直す場合には、業務が円滑に実施できるよう、また、業務量の増加に伴う過度な負担が発生しないよう、マネジメントに努めてまいりたい。

8の官用車の安全対策については、官用車の安全対策として、官用車へのドライブレコーダーの設置や、交通事故・違反の未然防止のため、引き続き安全運転講習会を実施するなど交通法規遵守意識の向上に努めるとともに、官用車の更新に当たっては、これまでもエアバックやABSなど安全装置搭載車両を導入してきたところであり、更に、現在は、事故リスクの低減のため、バックモニターや衝突被害軽減制動制御装置を搭載した車両を導入しており、引き続き安全対策の強化に努めてまいりたい。

10のハラスメントの根絶については、ハラスメント防止対策については、秘書課長通知により、セクシャ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、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について」を職員掲示板に掲示して職員に周知を図っているところである。

また、昨年12月の国家公務員ハラスメント防止週間においては、人事院が作成した「ハラスメントのない職場にするために」の啓発資料を使用した研修及びハラスメントチェックシートを用いた学習を行っており、その防止に努め

ているところである。

1 1の年次休暇や夏季休暇を取得しやすい環境整備については、年次休暇や夏季休暇を計画的に取得することは重要であると考えており、職員掲示板や所内会議等において、休暇計画表を作成し各自記入すること、また、ゴールデンウィークや夏季休暇の取得の際に年次休暇と組み合わせ、長期連続休暇となるよう努めることなどを促す等、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、引き続き徹底してまいりたい。

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、利用しやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。

1 2については、仕事と家庭生活の両立を図ることができるよう育児を行う職員等について職場全体で支援していくことは重要であると認識している。また、育児休業や育児短時間勤務を希望する職員の担当業務が支障なく遂行されるよう、必要に応じて業務の調整を行うなど、取得しやすい職場環境となるよう努めてまいりたい。

1 3について、海外派遣については、出張先ごとに過去蓄積されてきた有益な健康安全対策となり得る情報が豊富に共有されており、厚生労働省や外務省が発出する健康や安全に係る最新情報をもとに出張者に対して情報が提供されており、きめ細かな対策がとられているところである。国内検疫については、主な用務地が農作物の生産地であり、気候や温度の変化に対応すべく職員の体調管理や、用務地との往復における交通安全対策が万全となるよう日頃から配慮しているところであるが、引き続きこれら対策に万全を期してまいりたい。

1 6の障害者の職場環境整備については、大阪支所においては、現在、障害者の雇用実績は無いが、障害者雇用への対応については、障害の特性や状況に応じて勤務できるよう環境を整備し、障害者の方が能力を発揮し活躍できる職場づくりに努めてまいりたい。

また、障害者雇用に関連した研修の参加に努め、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境の構築に努めてまいりたい。

1 7については、管理者と職員とのコミュニケーションについては、引き続き管理職が率先して職員とのコミュニケーションを図り、業務を円滑に行うことができる環境づくりに努力する考えである。

Ⅲの新型コロナウイルス感染症についての1の健康確保のための職場環境整備については、職員の健康を確保するため、これまでも出勤前の検温及び体調管理、庁舎の入館制限と入館者の体温測定、咳エチケット、手洗いや手指消毒の励行、共用部分の消毒、執務室内の定期的な換気などの取組みを進めてきたところである。今後とも同感染症の状況を注視しながら、引き続き感染症対策を効果的に実施し、職員の健康確保に努めてまいりたい。

また、業務運営にあたっては、引き続き管理職が率先して職員とのコミュニケーションを図り、業務の状況を把握し、テレワークの実施を含め業務を円滑に行うことができる体制づくりに引き続き努めてまいりたい。

Ⅳの福利厚生施策の充実についての職場環境づくりの部分について、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、心の健康に対する管理職員の意識向上のため、定期的にメンタルヘルス研修を実施しているほか、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いるところであり、引き続き職場や専門家が連携して対応する考えである。

Ⅴの人事評価制度については、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目標内容を明確にし、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。

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おり、今後とも、日常のコミュニケーションを奨励してまいりたい。

(菱田委員長)

ありがとうございます。丁寧な回答をいただきましたが、何点か確認させていただきます。

超過勤務の縮減ですが、これまで継続して講じてきた対策が一定の効果を上げていると認識しています。しかしながら、定員不足による超勤実績があることも組合として把握しています。是非とも解消に努めていただきたいと申し上げておきます。働き方改革の機運が高まっている今だからこそ、職場段階から更に実効ある超過勤務の縮減を進めていただくことをお願いします。

官用車の安全対策については、一定の努力をいただいていることは承知しております。引き続き、交通安全対策に万全を期するとともに、更なる安全装備の充実を図っていただきたいと思います。

セクハラ・パワハラについては、被害者に精神的・身体的苦痛を与え、健康が脅かされるだけでなく、周りの職員へも不快感を与え職場環境を悪化させるものであるため、大阪分会としても職場からハラスメントを根絶するため、「くみあい相談窓口」を設置するなど取組みを行っています。

ハラスメントを根絶し、働きやすい職場環境となるよう、引き続き、管理職員に対しては、ハラスメントの防止等を徹底していただくようお願いしておきま

す。

年次休暇や夏季休暇については、ほぼ希望どおりに取得する職員が多くいる一方、業務多忙と人員不足等から希望どおり計画的に取得できないという職員の切実な声もあり、更なる管理職員のマネジメントが重要になっています。適切な対応をお願いします。

海外派遣について、出張者はコロナ禍のなか不安を抱えながら出張先での業務を遂行しております。引き続き、出張者の健康安全確保のため、出張先の健康や安全に係る関係機関との情報共有と出張に対するきめ細かい対策を行うようお願いします。

新型コロナウイルス感染症対策については、適切な業務のマネジメントにより大阪支所としての機能を維持し、職員の健康を確保するための感染防止対策を引き続き徹底するとともにテレワーク等に必要な環境整備に努めていただくようお願いしておきます。

メンタルヘルス対策は難しい問題だと認識しています。それぞれの性格や心身のバランスにより同じ境遇であってもなる人とならない人がいるように、いつ誰がそうなるか想定できないものです。職員が健康で快適に職務を遂行できる職場環境に努めていただくとともに、職員の心身の健康に充分目配りし、何でも相談できる職場環境づくりと対策をとっていただきたいと思います。

人事評価制度については、制度としては定着したように思われますが、評価結果が評価される者が納得できるものとなっているのか疑問があります。人事評価が昇任・昇格等全てに影響を与えるということを考えると信頼関係の上に立って期首面談における目標設定、納得のいく公平な評価とそれをしっかり説明できる期末面談が重要となりますので、全ての評価者の基準の統一と信頼関係の醸成をお願いしておきます。

大阪支所では、定員不足の中、業務運営に多くの課題が存在しています。各管理者が日常的に職員とコミュニケーションを図り、業務分担や業務計画の進捗状況を把握し、きめ細かな工程管理を行うとともに、必要に応じて業務調整や応援体制の構築を図るなど円滑な業務遂行に向けて万全を期すようお願いします。

(松井支所長)

職員の皆様には、日々努力いただいていると承知しており、当局としても、本日の交渉を踏まえ、今まで以上に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ます。ご要請の趣旨を踏まえ、業務の不断の点検、見直しを重ねるとともに、今後とも職員の意見を真摯に受け止め丁寧に対応してまいります。

(額田統括)

以上をもちまして、全農林大阪分会からの要求に基づく交渉を終了します。

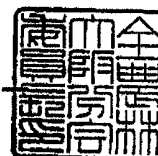
以上



21 全農林大阪分会要求第 1-2 号
2022 年 3 月 24 日

神戸植物防疫所 大阪支所
支所長 松 井 衛 殿

全農林労働組合大阪分会
委員長 菱 田 真



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 組織・定員について

1. 大阪支所として、輸出入業務に関連する精密検定業務や室内検定業務が増加傾向にある。今後、専門的知識を有する者の配置や担当チームの新設等、将来展望について明らかにすること。
2. 大阪支所として、農産物の輸出拡大や訪日外国人の増加等による害虫の国内への侵入・まん延防止や予防など、水際対策の強化に的確に対応するための定員を確保すること。

II 労働諸条件の改善について

1. 大阪支所として、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. 大阪支所として、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. 大阪支所として、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. 大阪支所として、勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 大阪支所として、テレワーク等の多様な働き方を推進するとともに、不可欠なツールとなるテレワーク用PCやネットワーク等の環境整備を図ること。

6. 大阪支所として、業務体制等の見直しに当たっては、業務運営に支障を来たさないよう早期に情報提供するとともに、現場実態を踏まえ組合員の意見を反映すること。

また、業務量の増加に伴い職員の過度な負担とならないよう、当局はマネジメントを十分発揮すること。

7. 大阪支所として、人事異動にあたっては、組合員の希望を尊重するとともに、理解と納得の上で行うこと。

8. 大阪支所として、官用車出張における移動時間が勤務時間外におよぶ場合、同乗者についても超過勤務の対象として取り扱うこと。

また、業務広域化に伴い官用車での長距離移動が常態化していることから、官用車の機能向上などの安全対策を強化するとともに、用途に応じた車種を配置するなど運転者の負担軽減を図ること。

9. 大阪支所として、4月の異動期は引越業者との契約が非常に困難な状態にあることから、転居を伴う異動者に対しては内示等を早期に行なうこと。

また、移転料の実費支給に当たっては、事前の見積もり依頼の困難性等を踏まえ、実情に応じた弾力的な運用を図ること。

10. 大阪支所として、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。

11. 大阪支所として、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。

12. 大阪支所として、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。
13. 大阪支所として、海外派遣や国内検疫における健康安全対策に万全を期すこと。
14. 大阪支所として、再任用雇用については、組合員の希望どおり雇用と年金の接続が確実に行なわれるよう対応すること。
15. 大阪支所として、再任用職員の生活水準が維持できるよう、賃金及び諸手当等の処遇改善をすること。
特に通勤手当については、職員の自己負担とならないよう対応を図ること。
16. 障害者雇用について、大阪支所として、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。
17. 大阪支所として、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。

Ⅲ 新型コロナウイルス感染症について

1. 大阪支所として、今後の感染状況等の推移を注視し職員の感染防止、健康確保のため、職場環境の整備を図ること。
2. 大阪支所として、コロナ禍における業務運営にあたっては、管理職が業務の分担状況や進捗状況を的確に把握し、きめ細かな行程管理を行なうとともに、業務調整や応援体制の構築を図るなど、円滑な業務遂行に向けて必要な対策を行うこと。

Ⅳ 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、大阪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。

V 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