

神戸植物防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 日 時 平成30年1月12日（金）17時56分～18時11分
- 2 場 所 神戸植物防疫所関西空港支所会議室
- 3 出席者 神戸植物防疫所関西空港支所 大形 浩 支所長
同 富田 直詩 庶務課長
全農林労働組合関空分会 谷野 寿樹 委員長
同 坂井 理一 副委員長
同 橋本 昌弘 書記長
同 阪田 博昭 財政部長

- 4 議 題 2017秋闘要求書回答
（全農林労働組合関空分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要 （富田庶務課長）

ただいまから、昨年12月6日付け全農林関空分会からの要求2号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の規定に基づく予備交渉の段階で取り決めた事項を報告します。

全農林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、交渉対象事項とする事項は、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の1の「厳格な勤務時間管理体制の確立」を除く部分、3の「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、4の「計画的に取得できるよう啓発を図り」を除く部分、5、及び、「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」の1、2の「メンタルヘルス対策の充実・強化を図り」を除く部分、及び、「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で、これを前提として交渉を行います。

（大形支所長）

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、要求事項について回答します。

「Ⅰの1の超過勤務の縮減」については、神戸植物防疫所超過勤務縮減対策検討委員会において検討し、①事前命令の徹底、②一人当たりの超過勤務時間が年間360時間、月45時間を超えないように努める、③勤務管理者による職員の超過

勤務状況の的確な把握、神戸本所への毎月の報告、④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など、具体的に定められた事項を遵守し、引き続き定期的に超過勤務縮減の取組の検証を行うなど、より実効ある超過勤務縮減対策の実施に努めてまいりたい。

「Ⅰの３のセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止等」については、秘書課長通知や人事院が作成した「「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（通知）」を職員掲示板により周知し、その防止に努めている。

「Ⅰの４の年次休暇や夏季休暇等」については、計画的に使用することが重要であるため、①サーバ内に、各課・各担当毎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、職員掲示板等において促しており、シフト勤務者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。

「Ⅰの５の職場環境の整備を図ること」については、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。

ワークライフバランスの確保や育児休業が取得しやすい職場環境の整備については、「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」等に基づき、育児・介護、フレックスタイムなどの制度内容やその利用促進について、これまでも職員周知に努めてきたところである。

育児休業及び育児のための短時間勤務については、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、利用しやすくなるよう職場環境の整備に努めてまいりたい。

「Ⅱの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等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、前年度からストレスチェックの実施等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等により、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等にも配慮しながら、より一層の健康管理に努めてまいりたい。

また、諸外国の感染症対策については、関西国際空港衛生管理運営協議会等を通じ、適切な情報収集及び対応を行ってまいりたい。

「Ⅱの２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・人事業務）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、引き続き庶務課・該当職場が連携して対応する考えである。

「Ⅲの１の人事評価」について、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。

（谷野委員長）

ただいま、支所長から要求事項について回答が示されたところですが、私から何点か発言します。

先ず、超過勤務の縮減についてです。

昨年、衆議院の農林水産委員会で岸本議員から、動植物検疫現場職員の勤務状況について質問が出されたが、シフト勤務者の交替時の引継ぎなど、超過勤務の実態をしっかりと把握するように対応していただきたい。

次に、セクハラ・パワハラについては、本人の受け止め方次第であることを認識のうえ、十分気をつけて、相談等がありましたら的確な対応をお願いしたい。

次に、休暇については、シフト勤務者の突発的な休暇についても、迅速に対応するなど、引き続き休暇が取得しやすい職場環境となるよう対応していただきたい。

次に、メンタルヘルス対策については、ストレスチェックが昨年から行われているが、ストレート（簡易）な質問が多く、ストレスを抱えていることが導き出されない可能性があるため、質問内容を工夫し、結果の活用を含めストレスのない職場環境としていただきたい。

最後に、人事評価については、日常のコミュニケーションが、パワハラ・セク

ハラやメンタルヘルスにつながるため、何でも相談できる働きやすい職場環境としていただきたい。

（大形支所長）

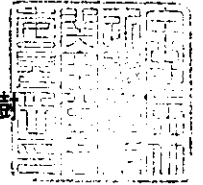
職員の皆様には、日々努力いただいていると承知しており、当局としても、本日の交渉を踏まえ、今まで以上に職員が安心して働きやすい職場となるよう、引き続き努力してまいりたい。

（富田庶務課長）

以上で交渉を終了いたします。

神戸植物防疫所関西空港支所長
大形 浩 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たっては、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

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