

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5月25日（金）17時53分～18時13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 伊藤 哲也 財政部長

- 4 議 題 2018春闘要求書回答
（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、本年4月26日付け全農林関空分会からの要求第4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」の第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を確立し」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、6、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、①事前命令を徹底し、勤務時間外に業務指示は行わないよう努めること、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

ように努めること、③水曜日及び金曜日は定時退庁日とし、その趣旨の徹底を図ることなど、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、より実効性の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」を職員掲示板により周知し、その防止に努めてまいりたい。

「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は重要であると考えており、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年次休暇と組み合わせ、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うなど、職員が諸休暇を取得しやすい環境作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。

「Ⅰの５の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。

「Ⅰの６の明るく働きがいのある民主的な職場を確立すること」については、業務運営に当たっては、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、業務が円滑に行えるような環境づくりに努力する考えであり、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）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・該当職場が連携し対応してまいりたい。

「Ⅲの新たな人事評価制度」については、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重要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してまいりたい。

（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、私から何点か発言させていただきます。

先ず、超過勤務の縮減についてです。

特に、深夜・早朝、休日は配置人員が少なく管理職も不在であるが、管理職が超過勤務の実情を適正に把握できるよう各班長に指示するなど、適切な超過勤務の把握に努めていただきたい。

次に、健康管理については、4月にカウンタートラブル後に職員が救急搬送されたことがあったが、空港検疫業務は、相手方への対応などでストレスがかかるため、独自の対策をお願いしたい。

また、職場のコミュニケーションについてですが、5月に土曜日のシフト勤務者4名のうち1名が当日の早朝に休暇を取るとの連絡があったが、前日も体調不良で休暇を取っており、当日の休暇も予見できたものの、その対応について、管理職から特に指示がなかったため、信頼関係をしっかり構築できるように、管理職が率先してコミュニケーションを図っていただきたい。

（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、今日の交渉を踏まえ、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

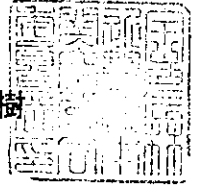
き続き努力してまいりたい。

（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

私たちは連合に結集し、「底上げ・底支え」「格差是正」と「全ての労働者の立場に立った働き方の実現」を推し進め、「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「人的投資の促進」「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現」に向け、2018春季生活闘争を進めています。

一方、農林水産省においては、「農業競争力強化プログラム」を踏まえた「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」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。

このような状況の中で私たちは、当面する課題を整理し、下記のとおり要求事項をとりまとめました。

貴職におかれては、農林水産行政の円滑な推進と公務員の生活と労働条件を維持・改善するため、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踏まえ、関西空港支所として、シフト勤務者の負担が軽減できる対策を講じること。
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、

諸休暇が取得しやすい職場環境を整備すること。

5. 関西空港支所として、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。
6. 交代制勤務者が多く、他の職場に比べ相互に顔を合わせる機会が少ないことから、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