

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29年5月24日（水）17時53分～18時9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 近藤 隆史 書記長
同 阪田 博昭 会計長
- 4 議 題 2017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、全農林関空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の超過勤務縮減の部分、3、4、「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」、「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的努力をいただいていることについて感謝申し上げます。

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、②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、③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、④各課・担当内での意見交換や係等毎の業務スケジュールの作成により、予め日程調整を行う等業務の平準化を図るなど具体的事項を定め、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。

また、超過勤務命令に従い勤務した時間に対しては、超過勤務手当を支給しているところである。

「Ⅰの３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サーバー内に、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、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、こうした取組を引き続き徹底してまいりたい。

「Ⅰの４の女性が働きやすい職場環境整備を図ること」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」に基づき、超過勤務の縮減や両立支援制度の周知など、男女とも働きやすい職場環境の整備を進めているところである。植物防疫所においても女性職員の採用が増加していることから、引き続き女性職員が働きやすい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。

「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。

「Ⅲの２の評価者訓練」については、内閣官房内閣人事局又は人事院地方事務局等が主催する評価者研修に各評価者全員が参加しており、農水省主催の管理者研修においても、評価制度や評価結果の活用について、可能な限りわかりやすく解説され、十分周知されている。

また、各職員に対しても、評価結果は昇任・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。

(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。

まず、超過勤務の縮減についてです。

庶務会計事務については、関空支所は横浜への事務一元化に伴う人員減はなかったが、少ない人数で支所の事務を担っているため、相当な負担があると思っており、しっかりと実態を把握して対応していただきたい。

検疫業務については、基本的には交替制勤務のため勤務時間が終われば次の職員に引き継ぐが、ぎりぎりの職員数で対応しており、超過勤務が発生することがあるため、超過勤務の実態を把握し対応していただきたい。

次に、休暇については、交替制勤務であることを十分認識し、休暇が十分にとれなければ、職員の健康問題にも波及するため、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、女性が働きやすい職場環境整備については、女性職員の採用が増加しており、女性職員だけでなく男性職員も積極的に育児に参加できる職場環境とすることにより、男女とも働きやすい職場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、本人が自覚することが難しいため、周囲の職員がフォローできるような職場環境や早期発見ができるように対応していただきたい。

最後に、人事評価制度については、評価者及び被評価者が十分なコミュニケーションをとり、両者が納得する評価結果が得られることが重要であり、評価結果が処遇に影響するため丁寧な説明等を行うなど対応していただきたい。

(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。

(谷野委員長)

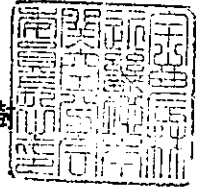
要求事項は多岐にわたっているが、働きやすい職場であることが重要であるため、引き続き対応していただきたい。

(富田庶務課長)

以上で交渉を終了します。

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、すべての働く者の処遇改善、「底上げ・底支え」「格差是正」「経済の自律的成長」と「働くこと」の価値を高め「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」が保障される「働くことを軸とする安心社会」「包摂的な社会」の実現に向け、2017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. 超過勤務の実態把握に努め、関西空港支所として、実効ある超過勤務削減対策を講じるとともに、超過勤務手当の全額支給を行うこと。
2. 土・日・祝日及び深夜・早朝の検疫業務にあっては、過度の負担とならないよう、関西空港支所の管理者としてのマネジメントを十分に発揮すること。
3. 交代制勤務者が多い関西空港支所にあっては、健康維持には十分な休養が不可欠であることから、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。
4. 女性活躍推進法に基づき、関西空港支所として、女性が働きやすい職場環境整

備を図ること。

Ⅱ 福利厚生施策の充実について

1. 職員の多くが交代制勤務であることを踏まえ、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

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