

門司植物防疫所鹿児島支所交渉（全農林労働組合鹿児島分会）
議事概要

1. 日 時：令和5年1月13日（金）17：30～17：40

2. 場 所：鹿児島港湾合同庁舎3階共用小会議室

3. 出席者：門司植物防疫所鹿児島支所	白石 昭徳	支所長
全農林労働組合鹿児島分会	問屋 耕二	委員長
	宮園 広文	書記長
	中村 伸一	執行委員

4. 議 題：2022 秋闘要求書回答交渉
（全農林労働組合鹿児島分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要
（白石支所長）

ただ今から、全農林労働組合鹿児島分会からの要求に基づく交渉を開始する。

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、12月21日に実施した予備交渉において取り決めた事項を報告する。

全農林鹿児島分会から提出された要求事項が「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、交渉の対象とする事項は、

- ・「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の1の「超過勤務の縮減の部分」、2、3の「ハラスメントの防止対策の部分」、4の「年次休暇や夏季休暇の計画的取得の部分」及び、5
- ・「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」の「何でも相談できる職場環境づくりの部分」
- ・「Ⅲ 人事評価制度について」

とし、その他の事項については、管理運営事項に該当することから、要望事項として整理したので、これを前提に交渉を行う。

（問屋委員長）

本日はお忙しいところ、このような機会を設けて頂きありがとうございます。

この要求書の内容は、いずれも門司植物防疫所鹿児島支所及び同支所志布志出張所に働く組合員の切実な課題であり、職場で解決できる事項については早急に対応して頂くと共に、管理運営事項についても特段の対応を要請し、交渉対応事項について支所長より回答をお願いする。

（白石支所長）

門司植物防疫所鹿児島支所及び志布志出張所に勤務されている職員の皆様には、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。

それでは、交渉の対象とする事項について、回答させていただく。

Iの1の超過勤務の縮減については、超過勤務については、事前の超過勤務命令を徹底し、勤務時間外の業務指示は行わないよう努めること、上限時間を十分認識し、超過勤務の縮減に努めるとともに、定期的に超緊縮減の取組を検証し、超勤の縮減対策を図ってまいりたい。

Iの2の交通安全対策として、交通安全対策として、交通事故・違反の未然防止のため、引き続き交通安全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、バックモニターや衝突被害軽減ブレーキ等を搭載した車両を導入しており、引き続き安全対策に努めてまいりたい。

Iの3のハラスメント防止対策については、秘書課長通知により、セクシュアル・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、「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」の周知や令和2年6月に制定された人事院規則の内容を職員に周知してきたところである。また、全職員を対象としたハラスメント防止チェックシートや管理職を対象としたeラーニングの実施等により啓発を行ったところであり、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいりたい。

Iの4の年次休暇や夏季休暇の計画的取得については、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。

Iの5の管理者と職員とのコミュニケーションについては、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。

IIの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。

III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認識を共有して目標を確定するとともに、期末面談に

あたっては、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。

コミュニケーションについては、先ほども申しあげたところであるが、人事評価制度にかかわらず今後とも奨励してまいりたい。

(問屋委員長)

ご回答ありがとうございました。

引き続き、職員が働きやすい、風通しの良い職場の構築を図っていただきますようよろしくお願いします。

(白石支所長)

本日の交渉を踏まえ、今後とも、職員の皆様の意見にも十分配慮し、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。

以上をもって、全農林労働組合鹿児島分会からの要求に基づく交渉を終了する。

—以 上—

門司植物防疫所鹿児島支所

支所長 白石 昭徳 殿

全農林労働組合鹿児島分会
委員長 問屋 耕二



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」等に基づき、食料安全保障の確立と農林水産業の持続的な成長をはじめとする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、また収束が見通せない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。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。

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. 門司植物防疫所鹿児島支所として、超過勤務については、事前の超過勤務命令の徹底、厳格な勤務時間管理及び超過勤務の上限規制を完全に遵守するとともに、業務量にみあった人員配置を行うなど実効ある方策により超過勤務の縮減を実現すること。
2. 門司植物防疫所鹿児島支所として、官用車による出張が長距離、長時間化しているため、交通安全対策に万全を期すること。
3. 門司植物防疫所鹿児島支所として、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. 門司植物防疫所鹿児島支所として、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。
5. 門司植物防疫所鹿児島支所として、管理者と職員とのコミュニケーションを大切に、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

「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、門司植物防疫所鹿児島

島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

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