

那覇植物防疫事務所交渉（沖縄非現業国家公務員労働組合那覇植防分会）

議 事 要 旨

1 開催日時：令和6年12月25日（水）12時35分から12時55分

2 場 所：那覇植物防疫事務所図書標本室

3 出席者：

那覇植物防疫事務所	青木 勇治	所長
同	佐藤 栄策	庶務課長
同	菊池 芳行	庶務課長補佐

那覇植防分会	要元 伸夫	委員長
同	渡瀬 拓実	副委員長
同	池城 隆明	執行委員
同	佐久本 統	執行委員
同	松井 淳	執行委員

4 議題：沖縄非現業国家公務員労働組合那覇植防分会提出 別添「要求書」
那覇植物防疫事務所交渉（沖縄非現業国家公務員労働組合那覇植防分会）

5 議事概要

（佐藤庶務課長）

ただいまから、沖縄非現業国家公務員労働組合那覇植防分会からの要求に基づく交渉を開始する。

なお、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する。

那覇植防分会から提出された要求事項のうち交渉事項とする事項は、

「四 人事評価について」の「1及び2」

「五 職場環境及び業務の改善等について」の「1の超過勤務を縮減するため、実効性のある対策を実施すること、2及び6」

「六 職員の外国出張及び研修について」の「2及び3の研修等への参加については、本人の意思を尊重し、業務応援などの支援により参加できる環境を整えること。」

「八 宿舍関係について」

「九 労働安全対策及び健康対策について」の「1、2のメンタルヘルス対策を行うこと、3の台風、地震、津波等災害時の特別休暇の取得については、職員の安全保持を最優先として柔軟に対応すること及び4」

「十一 労使関係について」

とし、その他の事項は、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う。

（青木所長）

それでは、予備交渉において交渉対象とした事項について回答する。

四の１及び２について、評価者については、制度の知識習得等により適切な評価の実施を図るため、内閣人事局及び人事院地方事務局等が主催する評価者研修や農林水産省主催の管理者研修に参加させるなど、評価者ごとに対応が異なることがないよう指導を徹底している。

また、人事評価制度の見直し等があった場合は、職員掲示板などにより周知してきたところであり、今後も適切に対応してまいりたい。

目標設定については、期首面談において評価者と被評価者が認識を共有して目標を設定することとしており、引き続き指導してまいりたい。

五の１について、超過勤務については、勤務管理者に対して事前命令を徹底するよう指導しており、今後もその方針に変わりはない。

超過勤務縮減については、毎週水、金曜日を定時退庁日、毎月第２、第４金曜日を完全定時退庁日として設定し、庶務課長等による声掛け等により定時退庁を呼びかけている。

今後とも、事前の超過勤務命令を徹底するとともに、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。

五の２の年休の取得については、年次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、所内会議や職員回覧板などにおいて、休暇計画表の活用や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を促すなど、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。

五の６について、障害者の職場への受入れ対策としては、ハローワーク那覇の助言や、合理的配慮指針を参考にしながら職場環境の整備に努めているところ。実際の雇用に当たっては、障害者が重要な戦力として職場で活躍できるよう、障害の状況に応じた環境整備に努めてまいりたい。

六の２について、一ヶ月以上の外国出張命令については各職員の状況を考慮して対応してまいりたい。

六の３について、研修等への参加については、業務の実施状況等を踏まえ、業務に支障が生じないよう対応してまいりたい。

八について、宿舎への入居を希望する職員については、引き続き、必要な宿舎の確保に努めてまいりたい。

九の１について、職員の健康・安全管理については、日頃より十分注意を払っているところであり、那覇植物防疫事務所健康安全協議会は、最低年１回は開催し、職員の健康・安全に関する事項を協議している。また、必要に応じて適宜開催するので、懸案事項等がある場合は、委員を通じて開催要求していただき、当該協議会において十分協議を行い、職員の健康・安全を最優先した安全対策の策定を行ってまいりたい。

九の２のメンタルヘルスの対応については、職員の健康・安全管理を含めて日頃から十分注意をはらっているところであり、健康で安全な明るい職場にしていきたいと考え

ている。また、職員の状況に応じて、人事院が設置する「こころの健康相談室」や当省の「精神科医支援プログラム」を活用するなど、引き続き職員の健康管理に努めてまいりたい。

九の３について職員の通勤・退勤における災害等に関し、特別休暇が認められる場合として①災害、交通機関の事故等により出勤が困難な場合②退勤途上の危険を回避する場合がある。

職員の安全確保は最も重要な事柄ですので、今後も、台風接近時などは台風の状況、交通機関の運行状況などを適切に勘案し、特別休暇の判断を行ってまいりたい。

九の４について新型コロナウイルス感染症等の基本的な感染対策は、個人の主体的な選択を尊重し、個人の判断に委ねることが基本となるが、今後も感染状況等の推移を注視しながら、必要に応じ対策を強化するなど、職員の健康確保に努めてまいりたい。

十一について、労使関係については、これまでどおり健全かつ良好という点を維持しつつ、今後とも適切に対応してまいりたい。

(要元委員長)

回答ありがとうございました。

引き続き要求解決に向けご尽力いただきたい。

(青木所長)

引き続き要求解決に向け適切に対応してまいりたい。

(佐藤庶務課長)

以上を持って沖縄非現業国家公務員労働組合那覇植防分会からの要求に基づく交渉を終了する。

以上

2024年12月5日

那覇植物防疫事務所
所 長 青木 勇二 殿

沖縄非現業国家公務員労働組合那覇植防分会
執行委員長 要元 伸夫

要 求 書

当分会組合員の職場要求を別紙のとおりとりまとめたので提出します。
これらは全組合員の切実なる要求であるので、早期に解決されることを
要求します。

2025那覇植防分会秋闘要求書

一 那覇植物防疫事務所の将来展望、組織機構について

那覇植物防疫事務所における業務見直しを明らかにすること。

二 組織の整備・要員の確保について

- 1 欠員を早急に解消し、要員を確保すること。
- 2 定員削減を行わないこと。
- 3 欠員及び育児休業等により職員が業務過多とならないよう任期付職員や非常勤職員を採用するなどの対応を速やかに行うこと。
- 4 経験者採用試験について採用枠の拡大や試験地の拡充に努めること。また、採用後は早期配置すること。
- 5 高卒採用枠を含む専門職試験の導入を検討すること。

三 処遇改善について

- 1 専門行政職三級及び四級の定数を拡大し、有資格者全員を昇格させること。
- 2 定年延長制度について、随時職員に説明すること。
- 3 旅費法の改正について随時職員に事前説明すること。
- 4 再任用職員に諸手当（赴任旅費、特地勤務手当等）の支給を行うこと。また、短時間勤務者にも宿舍を貸与すること。

四 人事評価について

- 1 評価者は本制度を十分に理解し、評価者ごとに対応が異なることがないようにすること。
- 2 過大な目標設定を求めないこと。
- 3 公正、公平な昇給・昇格・昇任を行うこと。

五 職場環境及び業務の改善等について

- 1 超過勤務を縮減するため、業務の抜本的な削減・簡素化を推進するなど実効性のある対策を実施すること。また、慢性的に超勤をせざるを得ない担当班については、業務内容の整理・平準化を検討すること。
- 2 年休が取得しやすい環境となるよう努めること。
- 3 実験室、更衣室および資材保管場所が狭隘なことから、合庁管理者に強く申し入れるとともにその方針を明らかにすること。
- 4 浦添圃場にトイレ、更衣室を備えた管理施設を設置すること

- 5 調査室の今後の移転計画について明らかにすること
- 6 障害者にとって働きやすい職場環境を構築すること。
- 7 官用車に同乗する場合を含め、業務に伴う移動時間の超過勤務手当を支払うこと。
- 8 那覇植防独自の官服および作業服を早期に導入すること。また、導入に向けた対応の進捗状況を明らかにすること。
- 9 夏季休暇の名称を変更し、付与日数および取得可能期間を拡大すること。
- 10 週休日や休日を出張及び研修等の移動日としないこと。
- 11 電子システムをより使いやすく改良し、事務手続きを簡素化・省力化すること。
- 12 港湾合庁への入構手続きについてマイナンバーカードを利用した入構証以外の入構証が交付可能であることを周知すること。
- 13 官用車の任意保険に加入し、示談等の事務手続きを簡素化すること。
- 14 非常勤職員の処遇改善を行うこと。
- 15 子に係る特別休暇について、対象事案および対象期間を拡大すること。
- 16 給湯室の給湯器を更新すること

六 職員の外国出張及び研修について

- 1 外国出張の派遣については、特定の部署や職員に偏らないように計画し、年間スケジュールを開示して業務に支障を来さないよう配慮すること。
- 2 一か月以上の外国出張については個人の事情を十分に考慮すること。出張者に不利益が生じないようにすること。
- 3 研修等への参加については、特定の部署や職員に偏らないように計画し、本人の意思を尊重し、業務応援などの支援により参加できる環境を整えること。

七 人事異動について

- 1 人事異動は発令日1ヶ月前までに内示を行い、また、内示日を全職員に対して周知すること。
- 2 人事異動は本人の希望を最大限尊重し、強制的な異動は行わないこと。
- 3 赴任旅費の自家用車、オートバイ等の航送費を移転料の支給対象とすること。また、実費支給に係る事務の簡素化を図ること。
- 4 併任発令の際、本人及び所属担当に対し十分に説明を行うこと。

八 宿舍関係について

公務員宿舍への入居を希望する職員には、本人の希望、家族構成、勤務地等を考慮して宿舍を確保すること。

九 労働安全対策及び健康対策について

- 1 健康安全協議会を積極的に開催し、職員の安全を最優先にした労働安全対策を強化すること。
- 2 メンタルヘルス対策として、外部専門医の活用やカウンセリング体制の充実・強化を行うこと。
- 3 台風、地震、津波等災害時の特別休暇の取得については、職員の安全保持を最優先として柔軟に対応するとともに、関係通知を分かりやすく見直すこと。
- 4 感染症対策を適切に実施すること。

十 労働協議に関することについて

植物検疫制度等の見直しや新たな業務などの発生による労働条件・職場環境の変更が予想される場合には、事前に労働組合と協議すること。

十一 労使関係について

労使関係については、今後も労働組合と十分な協議を行い、一方的な改変は行わないこと。