

那覇植物防疫事務所交渉（沖縄国家公務員労働組合那覇植防分会）

議 事 要 旨

1 開催日時：令和元年12月23日（月）18時00分から18時35分（35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	橋本 浩明	所長
同	和田 節男	庶務課長
同	森崎 亨	庶務課長補佐

那覇植防分会	菅原 晃晴	委員長
同	小橋川嘉一	副委員長
同	山路 拓哉	書記長
同	安達 浩之	執行委員
同	菊川 香織	執行委員
同	益重 博	執行委員
同	苅谷 和幸	執行委員

4 議 題：那覇植防分会提出 別添「要求書」

5 議事概要

（和田庶務課長）

ただいまから、沖縄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、2」

「五 職場環境及び業務の改善等について」の「1、2、4、5」

「六 職員の外国出張及び研修について」の「1は一ヶ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。」及び「2は研修等への参加については、本人が希望した場合は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」は「必要な宿舍の確保」

「九 労働安全対策及び健康対策について」の「1、3」及び「2はメンタルヘルス対策を行うこと。」

「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。

それでは、橋本所長より回答いたします。

(橋本所長)

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、人事評価制度を適切に運用するため、評価者には内閣人事局や人事院主催の評価者研修、農林水産省主催の管理者研修及び評価者全員が対象の評価者向け eラーニングなどを受講させ、評価能力の向上及び評価者の目線合わせに努めているところである。

また、期首面談において、評価者と被評価者の間で目標内容を明確にし、認識を共有して目標を確定するよう、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と設定し、庶務課長の声掛けなどで定時退庁及び超過勤務の事前登録を呼びかけている。

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、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４の公務における働き方改革の実施は、ワークライフバランスの実現のために重要なことと考えており、勤務時間の多様化に対しては、管理官庁に対して空調運用時間の弾力化に向けて申し入れを行ってきたところであり、引き続き、職員が働きやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。

五の５について、障害者の職場への受入れ対策としては、ハローワーク那覇による出前講座への参加など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１について、一ヶ月以上の外国出張命令についてはこれまでも各職員の状況を考慮し、対応してきたが、引き続き適切に対応してまいりたい。

六の２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応援体制を整えるなどの対応をしてまいりたい。

八について、必要な宿舎の確保はこれまでも努めてきたところですが、引き続き、可能な限り速やかに宿舎の配分要求を行うなど努力してまいりたい。

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。

専門医との相談については、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」の活用が可能である。

また、外部講師を招いてのメンタルヘルスに関する内部講習会を定期的を開催しており、今年度も1月に開催を予定している。

今後とも、メンタルヘルス対策については、関係機関と連携し、あらゆる場を活用して取り組んでまいりたい。

九の3について、災害等発生時の職員の通勤・退勤において、職員の安全確保は最も重要な事柄です。特別休暇が認められる場合としては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ります。

今後、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ます。

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。

(菅原委員長)

今回の要求に至った経緯、背景について、簡単に説明させていただきたい。①人事評価について、過大な業績目標の設定など行われているとの話は聞いていない。引き続き、適切な人事評価が行われるよう配慮願いたい。②超過勤務については、定時退庁日における呼びかけなどが行われていることは把握しており、今後も事前命令の徹底など管理者が適切な業務運営が行えるよう適切な対応をお願いしたい。③一カ月以上の海外出張について、出張者に対する状況を把握し、今後も適切に対応していただきたい。④労使関係については、今後も健全で良好な関係を維持していただきたい。

(橋本所長)

人事評価については、評価者に対し、これまでも業績目標の共有を図り、認識を同じくするよう面談等の実施を行ってきたところである。今後も引き続き適切に対応するよう指導してまいりたい。

超過勤務の縮減対策として、管理者と職員が共に不要不急の超過勤務をしないという意識の醸成は必要である。事前命令を徹底することで、管理者が業務の実態を把握し、検討及び指示ができることが重要であり、管理者と職員間で超過勤務縮減の意識が共有することで実効性のある超過勤務縮減対策であると考ええる。

海外出張については、これまで同様、業務全体の状況を見ながら適切に対応してまいりたい。

労使関係については、健全で良好な関係を維持しつつ適切に対応してまいりたい。