

横浜植物防疫所交渉（全農林労働組合横浜分会）
議事要旨

1. 日 時：平成28年12月22日（木）12:05～12:15

2. 会 場：横浜植物防疫所会議室

3. 出席者：

（当局側）小野所長、塚田総務部長、山本庶務課長

（組合側）全農林労働組合横浜分会

米山委員長、清水副委員長、岡田書記長、小谷書記次長

4. 議 題 2016秋闘要求書回答

（全農林労働組合横浜分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（山本庶務課長）

ただ今から、全農林労働組合横浜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の規定に基づく予備交渉の段階で取り決めた事項を報告する。

全農林労働組合横浜分会から提出された要求事項については、全て「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す交渉の対象とする事項として整理したので、これを前提に交渉を行う。

（米山横浜分会委員長）

検疫体制の強化に伴う定員要求は行われているものの、業務量に見合う人員配置となっていない。今回は、分会組合員から出された要求課題を労働諸条件、福利厚生、新たな人事評価制度の3つの課題について要求書として取りまとめたので、所長から回答をお願いしたい。

（小野所長）

横浜植物防疫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、交渉対象とする事項について、回答させていただく。

I-1の超過勤務の縮減については、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、超過勤務縮減に向けて取り組んでいるところである。

今後とも、定期的に超過勤務縮減の取組の検証を行うなど、適切に対応するとともに、超過勤務を命ずる場合は、勤務時間内に行うよう努力してまいりたい。

また、超過勤務命令に従い勤務した時間に対しては、超過勤務手当を全額支給している。

I-2については、定員事情が厳しい中、従来から業務量に見合った人員配置となるよう、業務量の把握を行い、それに見合った要員を配置しているところである。

既存業務の効率化については、これまでも実施してきたところであり、引き続き業務の見直しを行い、効率化を図ることが重要と考えている。

今後とも、こうした効率化のほか、業務執行体制及び業務量等を十分に精査した上、状況に応じた非常勤職員の雇用などを通じて、超過勤務の縮減に努力してまいりたい。

I-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について（通知）」を職員掲示板により周知し、その防止に努めている。

相談体制については、セクハラやパワハラに限らず、勤務条件に関する日常的な苦情等の相談に応じ、助言、指導、両当事者間の和解のあっせん等の措置を講じるための体制を整備するとともに、職員掲示板により周知しているところである。

また、これまでも会議や研修の場において、管理監督者等に対し、セクハラやパワハラの防止等を指導しているが、引き続き防止策を徹底する考えである。

I-4の年次休暇や夏季休暇については、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、職員掲示板や拡大部課長会議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をしているところであり、引き続きこうした取組を徹底してまいりたい。

I-5のワークライフバランスの確保や育児休業等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」に基づき、超過勤務の縮減や両立支援制度、フレックスタイム制等の周知など、男女とも働きやすい職場環境の整備を進めてまいりたい。

また、育児休業及び育児のための短時間勤務については、掲示板に制度の概要を掲載するとともに照会があった場合には、丁寧に制度説明を行っているところである。

今後とも制度を適切に運用してまいりたい。

I－6については、業務運営に当たっては、日頃からのコミュニケーションが重要と考えており、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の福利厚生抜本的な改善・充実については、制度官庁において慎重に検討されると考えており、職員の皆様の意見にも十分配慮して、その動向を注視しながら対応してまいりたい。

II－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・該当職場が連携して対応する考えである。

III－1の日常的な指導・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－2の 評価者訓練については、内閣官房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評価者を参加させており、その徹底に努めているところであり、今後とも、これらの研修等に参加させ、評価者訓練の取組を徹底してまいりたい。

評価結果の活用方法については、評価者訓練において十分周知しているほか、各職員に対しても昇任・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。

（米山横浜分会委員長）

ありがとうございました。

11月に行われた植防職域対策会議の際も組合員から切実な要求が出されていた。今回出された要求に対しても、横浜で解決できる問題は引き続き対応願いたい。また、大きな課題については、上部へ繋げていただき、要求実現に向けご努力をお願いする。

(小野所長)

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。

(山本庶務課長)

以上をもって、全農林労働組合横浜分会からの要求に基づく交渉を終了する。

－ 以 上 －

16全農林横浜分会要求第2号
2016年12月15日

横浜植物防疫所長
小野 仁 殿

全農林労働組合横浜分会
委員長 米山 賢



要 求 書

農林水産省においては、2014年7月に決定された「国の行政機関の機構・定員に関する方針」に基づき、2年目の定員合理化が実施されるとともに、「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」や「総合的なTPP関連政策大綱」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。

このような情勢の中にあって私たちは、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。下記の事項は、組合員にとって切実かつ喫緊の課題です。

貴職におかれては、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. 横浜植物防疫所として、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。
また、超過勤務手当については全額支給すること。
2. 農林水産施策への的確に対応するため、横浜植物防疫所として既存業務の抜本的かつ実効ある効率化や非常勤職員の雇用などにより、超過勤務の縮減を図ること。
3. 横浜植物防疫所として、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. 横浜植物防疫所として、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. 横浜植物防疫所として、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. 横浜植物防疫所として、管理者と職員とのコミュニケーションを大切にし、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. 横浜植物防疫所として、職員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、職員のニーズを踏まえて充実させること。
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、横浜植物防疫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