

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. 開催日時：令和元年 6 月 18 日（火）12:05～ 12:16 （11 分）

2. 場 所：横浜植物防疫所会議室

3. 出席者：

横浜植物防疫所
同

大友 哲也 所長
小野寺 守 総務部庶務課長

全農林労働組合横浜分会
同
同

米山 賢 委員長
木村 伸也 副委員長
横山 亨 書記長

（小野寺庶務課長）

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、交渉事項とする事項は、

- ・「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の 1 及び 2 の「超過勤務縮減の部分」、3 の「ハラスメント根絶の部分」、4 の「休暇が取得しやすい職場環境の整備の部分」、5 及び 6
- 「Ⅱ 福利厚生施設の充実について」の「何でも相談できる職場環境づくりの部分」及び「Ⅲ」

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、これを前提に交渉を行います。

（米山委員長）

了解いたしました。よろしくお願いいたします。

（大友所長）

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。

最初に、Ⅰの 1 及び 2 の超過勤務の縮減対策について回答する。

超過勤務の縮減については、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こと、②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こと、③予め日程調整を行うなど業務の平準化を図る等具体的事項を定め、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、事前の超過勤務命令を心掛け、勤務時間外に業務指示は行わないよう努めるとともに、今般の人事院規則の改正により上限時間を超えての超過勤務命令は原則できないことから、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。

次にⅠの３のハラスメントの根絶についてである。

ハラスメント防止対策については、秘書課長通知により、セクシャル・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、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」を職員掲示板に掲示して職員に周知し、その防止に努めているところである。

次にⅠの４の休暇が取得しやすい職場環境の整備についてである。

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と考えており、サーバー内に、各課・各担当毎の休暇計画表を作成し、各自が記入すること、また、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で長期連続休暇となるよう努めるなど、職員掲示板や所内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。

諸休暇については、共有サーバー内に制度等の概要を掲載するなど職員に周知し、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。

次にⅠの５の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についてである。

仕事と家庭生活の両立を図ることができるよう育児を行う職員等について職場全体で支援していくことは重要であると認識している。また、育児休業や育児短時間勤務を希望する職員の担当業務が支障なく遂行されるよう、必要に応じて業務の調整を行うなど、取得しやすい職場環境となるよう努めてまいりたい。

次にⅠの６の働きがいのある民主的な職場の確立についてである。

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。

続いてⅡの何でも相談できる職場環境づくりについてである。

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。

最後にⅢの新たな人事評価制度についてである。

人事評価制度については、昇任・昇格、昇給、勤勉手当への反映など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目標内容を明確にし、認識を共有して、目標を確定するとともに、期末面談に当たっては、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。

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おり、今後とも、日常のコミュニケーションを奨励してまいりたい。

以上、回答いたします。

（横山書記長）

ありがとうございました。ご回答の中に、何回かコミュニケーションという言葉がありましたが、具体的には挨拶とかという理解でよろしいでしょうか。

（大友所長）

植物防疫所で配布している「職員の皆さんへ」でも、まずは挨拶からとお示しし、我々管理職としてもできるだけ職員の皆様とお話しして、働きやすい職場づくりに心がけているところ。職員の皆様とも協力してコミュニケーション作りに努めてまいりたい。

（米山委員長）

各項目について、こと細かくご回答ありがとうございました。ご回答いただいた内容について、一つ一つ進めていただければと思います。

超過勤務についてなるべく部署や人に偏ることのないよう、業務を進めていただきたい。

ハラスメント関係については、植防ではないと思っているが、そういう声が出ないよう、職場環境づくりに努めていただきたい。

育児休業については、希望する職員は取っていただいているが、そのことにより、ほかの職員の業務が増大することのないよう業務運営をよろしく願いたい。

人事評価については、個別面談を良い機会ととらえて、有効に使っていただき

たい。

以上要望として付け加えさせていただきます。

（大友所長）

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。

（小野寺庶務課長）

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 －

横浜植物防疫所長
大友 哲也 殿

全農林労働組合横浜分会
委員長 米山 賢



要 求 書

私たちは連合に結集し、「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を推し進め、「経済の自律的成長」、「包摂的な社会の構築」、「人的投資の促進」、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現」に向け、2019 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. 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. 定員削減により人員が減少する中、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、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメン

ト等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、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

「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、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

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