

横浜植物防疫所東京支所及び横浜植物防疫所羽田空港支所交渉
(全農林労働組合東京農政分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時 令和2年1月15日(水) 19:00～19:15 (15分)

2. 場 所 横浜植物防疫所東京支所会議室

3. 出席者

(当局側)	横浜植物防疫所東京支所	高 田 光 弘	支所長
	同	今 卓 司	庶務課長
	横浜植物防疫所羽田空港支所	堀 田 公 生	支所長
	同	藤 村 こずえ	庶務課長
(組合側)	全農林労働組合東京農政分会	近 藤 雅 方	委員長
	同	山 田 友 治	副委員長
	同	新 道 秀 明	書記長
	同	白 神 康 範	執行委員

4. 議 題 全農林労働組合東京農政分会による要求書回答
(全農林労働組合東京農政分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

○今庶務課長

これより、全農林労働組合東京農政分会からの要求に基づく交渉を始めます。
要求書を2部頂いております。東京支所に対する要求第2号及び羽田空港支所に対する要求第3号となっており、東京支所長 高田より併せて回答させていただきます。

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を行い、取り決めた事項を報告します。

全農林労働組合東京農政分会から提出された要求事項のうち「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「超過勤務の縮減の部分」、3、4の「ハラスメント防止対策の部分」、5の「休暇が取得しやすい職場環境の整備の部分」、6、7及び8」
- ・「Ⅱ 福利厚生施設の充実について」の「メンタルヘルス対策及び職場環境づくりについての部分」
- ・「Ⅲ 人事評価制度について」

とし、その他の事項については、管理運営事項等に該当することから、要望事項として整理しています。

それでは、支所長お願いいたします。

○高田支所長

東京支所長の高田でございます。職員の皆さんには、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、回答します。

I－1、2及び3の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。

また、超過勤務の上限に関する措置によって、超過勤務の上限いっぱいまで超過勤務を命ずることができるとの誤った認識を持つことのないよう、管理者等に対する指導を行っていくほか、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、定期的に超過勤務縮減の取組の実施状況を検証し、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。

I－4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。

I－5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て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。

I－6については、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。

I－7については、東京支所及び羽田空港支所においては、現在、障害者の雇用実績は無いが、障害者雇用への対応については、「障害者職業生活相談員」を設置したところであり、障害の特性や状況に応じて勤務できるよう環境を整備し、障害者の方が能力を発揮し活躍できる職場づくりに努めてまいりたい。

また、障害者雇用に関連した研修の実施や参加に努め、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境の構築に努めてまいりたい。

I－8の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、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。

以上が、当方の回答でございます。

○近藤委員長

本日はお忙しいところ時間をいただき有り難うございます。

本日の要求については、真摯に受け止めて頂きたい願いであります。支所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、上部へ繋げて頂き、要求実現に向け努力をお願いします。

○高田支所長

本日の交渉を踏まえ、今後とも職員の皆さん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と思います。

○今庶務課長

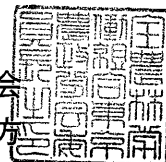
以上をもって、全農林労働組合東京農政分会からの要求に基づく交渉を終了いたします。

以 上

2019年11月15日

横浜植物防疫所東京支所長
高田 光弘 殿

全農林労働組合東京農政分会
委員長 近藤 雅方



要 求 書

農林水産省においては、最終年度の定員合理化が実施される中で、「農林水産業・地域の活力創造プラン」に基づく農林水産業改革のための法律の制定や法改正など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. 横浜植物防疫所東京支所（以下、東京支所）として、事前の超過勤務命令の徹底、ICT等を活用した職場における厳格な勤務時間管理を直ちに実施し、超過勤務を縮減すること。
2. 東京支所として、超過勤務の上限規制を完全に遵守するとともに、より実効性のある超過勤務縮減策を具体化し着実に実施すること。また、超過勤務手当については全額支給すること。
3. 東京支所として、超過勤務の上限に関する措置によって、超過勤務の上限いっぱいまで超過勤務を命ずることができるとの誤った認識を持つことのないよう、現場管理者に徹底すること。
4. 東京支所として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントを職場から根絶するとともに、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。

5. 東京支所として、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。
 6. 東京支所として、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。
 7. 障害者雇用について、東京支所として、雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。また、職員に対し、障害者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。
-
8. 東京支所として、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指針」に基づき、東京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。

横浜植物防疫所羽田空港支所長
堀田 公生 殿

全農林労働組合東京農政分会
委員長 近藤 雅方



要 求 書

農林水産省においては、最終年度の定員合理化が実施される中で、「農林水産業・地域の活力創造プラン」に基づく農林水産業改革のための法律の制定や法改正など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. 横浜植物防疫所羽田空港支所(以下、羽田空港支所)として、事前の超過勤務命令の徹底、ICT等を活用した職場における厳格な勤務時間管理を直ちに実施し、超過勤務を縮減すること。
2. 羽田空港支所として、超過勤務の上限規制を完全に遵守するとともに、より実効性のある超過勤務縮減策を具体化し着実に実施すること。また、超過勤務手当については全額支給すること。
3. 羽田空港支所として、超過勤務の上限に関する措置によって、超過勤務の上限いっぱいまで超過勤務を命ずることができるとの誤った認識を持つことのないよう、現場管理者に徹底すること。
4. 羽田空港支所として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントを職場から根絶するとともに、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。

5. 羽田空港支所として、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。
6. 羽田空港支所として、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。
7. 障害者雇用について、羽田空港支所として、雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。また、職員に対し、障害者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。
8. 羽田空港支所として、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指針」に基づき、羽田空港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。