

名古屋植物防疫所清水支所交渉（全農林労働組合静岡分会）  
議事要旨

1. 日 時：令和6年1月29日（月）17：19～17：35

2. 場 所：清水港湾合同庁舎5階 共用会議室

3. 出席者：

名古屋植物防疫所清水支所	大野支所長
全農林労働組合 静岡分会	加藤委員長
同	尾崎書記長
同	望月財政部長
同	板尾執行委員
同	橋口執行委員

4. 議 題：全農林労働組合静岡分会による要求書回答  
（全農林労働組合静岡分会提出 別添「23 全農林静岡分会要求4号」）

5. 議事概要

（大野支所長）

ただいまから、全農林労働組合静岡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。

全農林労働組合静岡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、交渉対象とする事項は、

- ・「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の1から3の「事前の超過勤務命令の徹底」及び「超過勤務縮減」の部分、4の「ハラスメント防止策の徹底の部分」、5、6、7の「職員への研修等の実施部分を除く障がい者の職場環境の部分」及び8
- ・「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」
- ・「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るの、これを前提に交渉を進めさせていただく。

なお、発言は交渉対象事項に限っていただくよう改めてお願いする。

（尾崎書記長）

全農林労働組合静岡分会委員長から、名古屋植物防疫所清水支所長あてに提出した2024年1月29日付け23全農林静岡分会要求4号による要求書に基づき、個別に回答願います。

（大野支所長）

名古屋植物防疫所清水支所長の、大野です。名古屋植物防疫所清水支所及び静岡空港出張所の職員の皆様には、日々の業務の遂行にあたり不断の努力をいただいていることについて感謝を申し上げます。

それでは、交渉の対象となる事項について回答させていただく。

最初に、Ⅰの労働諸条件の改善についての1～3の超過勤務縮減対策については、一括・整理

して回答する。

超過勤務については、今後とも事前の超過勤務命令を徹底し、勤務時間外の業務指示は行わないよう努めること、上限時間を十分認識し、超過勤務の縮減に努めるとともに、定期的に超過勤務縮減の取組みを検証し、超過勤務の縮減対策を図ってまいりたい。

次にⅠの４のハラスメント防止策の徹底について回答する。

ハラスメント防止対策については、秘書課長通知により、セクシュアル・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、「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」の周知や令和２年６月に制定された人事院規則の内容を職員に周知してきたところである。また、全職員を対象としたハラスメント防止チェックシートや管理職を対象としたe-ラーニングの実施等により啓発を行ったところであり、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいりたい。

次にⅠの５の休暇が取得しやすい職場環境の整備について回答する。

年次休暇や夏季休暇については、計画的に取得できるよう休暇計画表を作成し各自が記入できるようにしている。休暇の取得しやすい環境整備については、業務懇談会での説明や取得の少ない職員への個別の声掛けを行っており、引き続きこうした取り組みを徹底してまいりたい。

諸休暇については、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り、今後とも制度を適切に運用してまいりたい。

次にⅠの６の育児・介護のための休暇等が取得しやすい職場環境の整備について回答する。

ワークライフバランスの確保については、超過勤務の削減、年次休暇の利用促進と合わせて各種休暇制度等について職員への啓発及び制度説明に努めてまいりたい。

育児・介護のための休暇等については、取得を希望する職員が生じた場合は、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、制度が利用しやすいように職場環境の整備及び制度説明に努めてまいりたい。

次にⅠの７の障がい者に寄り添った職場環境の整備について回答する。

清水支所において、現在、障がい者の雇用実績は無いものの、雇用への対応について障がいの特性や状況に応じて勤務できるよう環境を整備し、障がい者の方が能力を発揮し、障がい者・健常者が共に働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。

次にⅠの８の働きがいのある民主的な職場の確立について回答する。

職員とのコミュニケーションは重要と考えており、普段から職員に声をかけるなど気軽に相談できるような職場環境を目指してまいりたい。

続いてⅡの福利厚生施策の充実についての何でも相談できる職場環境づくりについて回答する。

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の人事評価制度について回答する。

人事評価については、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認識を共有して目標を確定するとともに、期末面談にあたっては、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いる。

今後とも、日常のコミュニケーションを図り、十分理解の得られる人事評価となるよう努力する考えである。

以上、回答いたします。

(加藤委員長)

誠意ある回答内容であるが、今後とも組合員に不利益とならないこと、一部の職員に業務が偏らぬよう、また、職員が年休を取得しやすい職場環境の整備に努力いただきたい。

(大野支所長)

本日の交渉を踏まえ、今後も職員の皆様とのコミュニケーションを図り、今まで以上に職員が安心して働ける職場となるよう、職員の意見に真摯に向き合い丁寧に対応してまいりたい。職員の年休取得状況については、業務調整をしつつ日頃から点検してまいりたい。

以上をもって全農林労働組合静岡分会からの要求に基づく交渉を終了する。

— 以上 —



23 全農林静岡分会要求 4 号  
2024年 1 月 29 日

名古屋植物防疫所清水支所  
支所長 大野 豊 殿

全農林労働組合静岡分会  
委員長 加藤 稔 也



## 要 求 書

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、食料安全保障の確立と農林水産業の持続的な成長をはじめとする新たな農林水産施策が展開されているなか、職場は連年に亘る定員削減により超過勤務が慢性化するなど極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の下、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。下記事項は、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題です。

責職におかれては、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. 名古屋植物防疫所清水支所として、事前の超過勤務命令の徹底を図り、超過勤務を縮減すること。
2. 名古屋植物防疫所清水支所として、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全額支給すること。
3. 名古屋植物防疫所清水支所として、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. 名古屋植物防疫所清水支所として、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. 名古屋植物防疫所清水支所として、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. 名古屋植物防疫所清水支所として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
7. 障がい者雇用について、名古屋植物防疫所清水支所として、雇用される障がい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、障がい者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。
8. 名古屋植物防疫所清水支所として、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、名古屋植物防疫所清水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。

以上