

名古屋植物防疫所交渉（全農林労働組合名古屋植物防疫所分会）  
議事要旨

1. 日 時：令和2年1月20日（月）12:30～12:43

2. 会 場：名古屋植物防疫所会議室

3. 出席者：

名古屋植物防疫所	佐々木 晃	所長
同	酒井 良幸	庶務課長
同	大津 昌幸	庶務課課長補佐

全農林労働組合名古屋植物防疫所分会	瀬戸 宏典	委員長
同	笠原 敏彦	副委員長

4. 議 題：全農林労働組合名古屋植物防疫所分会による要求書回答  
（全農林労働組合名古屋植物防疫所分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要：

（酒井庶務課長）

ただいまから、全農林労働組合名古屋植物防疫所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。

全農林労働組合名古屋植物防疫所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、2の超過勤務縮減策の部分、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 福利厚生施策の充実について」の何でも相談できる職場環境づくりの部分
- ・「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で、これを前提に交渉を行う。

（瀬戸委員長）

要求書の趣旨を説明する。

私たち、全農林名古屋植物防疫所分会の組合員が働く現場では、輸入貨物に対する植物検査証明書の取扱いに関する対応、郵便物及び携帯品検査現場でのクレーム処理、増加する輸出検査への対応、テンサイシストセンチウやツマジロクサヨトウの発生に係る国内防除への対応など、質、量ともに業務が増大する一方

で、出張所の統廃合が進められており、超過勤務や出張、他所からの応援体制により業務を行っている場合も少なくない。

また、東京オリンピックの開催を控え、国外からの人、物の流入の増加が予想される中、未だ業務量に見合う人員配置とはなっていないと考えている。

今回、分会組合員から出された要求事項を労働条件の改善、福利厚生対策の充実、人事評価制度という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。

(佐々木所長)

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、2の超過勤務縮減策及び3について一括して回答する。

昨年4月から超過勤務の上限規制の措置により、原則として上限時間を超えての超過勤務命令はできないため、措置の実効性を確保する観点から、まずは業務の見直し、業務分担や人員配置の見直し等をより一層推進することとしているところである。

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、現場の管理者等に対する指導も併せて行っていくほか、当該措置により必要な業務の遂行に支障が生じることのないようにしてまいりたい。

いずれにしても、日頃から管理職及び各職員が超過勤務の状況を意識しつつ、超過勤務の縮減に向けた組織マネジメントを行っていくことが重要であり、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4のハラスメント防止対策についてである。

ハラスメント防止対策については、管理職員等に対し、ハラスメントの防止について周知するとともに、苦情相談員を配置している。また、国家公務員ハラスメント防止週間において、セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント及び女性の出産・育児又は介護に関するハラスメントの防止に取り組んだところ。また、ハラスメント防止については、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5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を計画的に取得することは重要であると考えており、職員掲示板や所内会議等において、休暇計画表を作成し各自記入すること、また、ゴールデンウィークや夏季休暇の取得の際に年次休暇と組み合わせ、長期連続休暇となるよう努めることなどを促す等、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。

諸休暇については、掲示板に制度等の概要を掲載するなど職員周知を図るほか、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6の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7の障害者の職場環境の整備についてである。

障害者雇用への対応については、障害の特性や状況に応じて勤務できるような環境を整備するほか、「障害者職業生活相談員」を設置したところである。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。

次にⅠの8の民主的な職場を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のメンタルヘルス対策等についてである。

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。

(瀬戸委員長)

丁寧なご回答をいただき、感謝申し上げます。

組合員は日々、組織の将来のあり方や自分の今後の生活について不安を募らせているが、毎日の業務について、真摯に向き合い懸命に取り組んでいる。今後とも、日々の職員とのコミュニケーションを十分にはかかっていただき、風通しのよい明るい職場づくりにご尽力を願いたい。

(佐々木所長)

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、職員が安心して働ける、風通しのいい職場となるよう、引き続き努力してまいりたい。

(酒井庶務課長)

以上をもって、全農林労働組合名古屋植物防疫所分会からの要求に基づく交渉を終了する。

－ 以 上 －

2020年1月20日

名古屋植物防疫所  
所長 佐々木 晃殿

全農林労働組合  
名古屋植物防疫所分会委員長 瀬戸 宏典



## 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つて私たちは、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. 名古屋植物防疫所として、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. 名古屋植物防疫所として、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. 名古屋植物防疫所として、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、名古屋植物防疫所として、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. 名古屋植物防疫所として、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指針」に基づき、名古屋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 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