

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2年1月7日（火）17:20～17:35

2. 場 所：清水港湾合同庁舎5F 共用会議室

3. 出席者：名古屋植物防疫所清水支所 中村支所長  
全農林労働組合 静岡分会 西本委員長  
坂本副委員長  
尾崎書記長  
望月財政部長  
小池執行委員

4. 議 題：要求書回答交渉  
（全農林労働組合静岡分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（中村支所長）

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始める。

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2及び3並びに4の休暇が取得しやすい職場環境の整備の部分及び5
- ・「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
- ・「Ⅲ 新たな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。

（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宛てに提出した2020年1月7日付け全農林静岡分会要求4号による要求書に基づき、次の項目について要求するので、個別に回答願います。

『Ⅰ 労働諸条件の改善について』

2. 宿舎については、希望者の意向に沿い、利便性を考慮した場所に確保すること。
3. 輸出入検疫業務の増加に的確に対応するため、効率的な業務応援体制により、実行ある超過勤務の縮減対策を講じること。  
また、超過勤務を行う場合は、事前命令を徹底すること。
4. 年次休暇や夏季休暇が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. 管理者と職員とのコミュニケーションを大切にし、職員がその能力を十分に発揮でき、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いては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、要求するので、回答をお願いします。

(中村支所長)

名古屋植物防疫所清水支所長の中村です。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申し上げます。

今後とも、職場環境の整備、効率的かつ適切な業務運営に職員とコミュニケーションを図りながら取り組んでまいりたい。

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きます。

最初に、Ⅰの2について回答する。

公務員宿舎を巡っては、大変厳しい状況ではあるが、人事異動に伴う宿舎の確保に向け最大限努力をしてみたい。

次にⅠの3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、①一人あたりの年間超過勤務時間が360時間を超えないように努めること、②水曜日は完全定時退庁日、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な事項を定め、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がけ、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4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5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。

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、風通しの良い明るく働きがいがあり、業務を円滑に行うことができる環境づくりに努めてまいりたい。

続いてⅡの福利厚生施策の充実について回答する。

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してまいりたい。

最後にⅢの新たな人事評価制度について回答する。

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。

(西本分会委員長)

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よう努力いただきたい。

(中村支所長)

本日の交渉を踏まえ、今後とも職員とのコミュニケーションを図り、職員が安心して働きやすい職場となるよう、環境整備に努力してまいりたい。

以上をもって交渉を終了する。

19全農林静岡分会要求4号  
2020年1月7日

名古屋植物防疫所清水支所  
支所長 中村 繁 殿

全農林労働組合静岡分会  
委員長 西本 光



## 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. 名古屋植物防疫所清水支所には、官用車が清水支所に2台、静岡空港出張所に1台配置されているが、近年官用車を使用する業務が増加していることから、業務輻輳時には確実にレンタカーを借りることができるよう予算確保を行うこと。
2. 宿舎については、希望者の意向に沿い、利便性を考慮した場所に確保すること。
3. 輸出入検疫業務の増加に的確に対応するため、効率的な業務応援体制により、実行ある超過勤務の縮減対策を講じること。  
また、超過勤務を行う場合は事前命令を徹底すること。
4. 年次休暇や夏季休暇が希望どおりとれるよう業務運営を行い、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. 管理者と職員とのコミュニケーションを大切にし、職員がその能力を十分に発

揮でき、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いては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