

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6月8日（月）18:00～18:14

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  
同  
同

平野 善広 所長  
酒井 良幸 庶務課長  
本田 泰敬 庶務課課長補佐

全農林労働組合名古屋植物防疫所分会  
同  
同

瀬戸 宏典 委員長  
林 浩司 書記長  
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）

ただ今から、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のハラスメント防止対策の部分、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疫現場でのクレーム処理、増加する輸出検査への対応、新規に我が国へ侵入した病害虫

に係る国内防除への対応など、質、量ともに業務が増大している。

さらに、今年はコロナウイルスが世界的に流行し、日本での流行も確認された。空港での旅客対応では最前線に立ち職務を遂行し、また、わが国で緊急事態宣言が出された後は、在宅勤務を実施する関係からより少人数での業務に懸命に取り組んできた。

このような状況の中で、私たちは組合員から出された要求を、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。

(平野所長)

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及び2の超過勤務の縮減対策について一括して回答する。

平成31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3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、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、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」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。

先の見えにくい情勢の中で、組合員は日々、自らが働いている組織の未来や今後の生活について不安を募らせている。そして、そのような状況でも、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。風通しの良い職場づくりによって、組合員の声に耳を傾けていただくことで、私たちの不安・不満は解消していくものと考えます。引き続き当局側のご尽力を願いたい。

（平野所長）

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 －

名古屋植物防疫所長  
平野 善広 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

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」、「社会の持続性築」をめざして、2020 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が推し進められていますが、職場は連年に亘る定員削減による要員不足と超過勤務の慢性化など、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. 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、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. 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. 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. 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. 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、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