

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 3年 1月 5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 酒井支所長  
全農林労働組合 静岡分会 神谷委員長  
尾崎書記長  
望月財政部長  
鈴木執行委員  
夏目執行委員
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

（酒井支所長）

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1（「厳格な勤務時間管理体制を確立すること」を除く）、2（「計画的に取得できるよう啓発を図り」を除く）3及び4。
- ・「Ⅱ 福利厚生施設の充実について」（「メンタルヘルス対策の充実・強化を図り」を除く）。
- ・「Ⅲ 人事評価制度について」
- ・「Ⅳ 職場課題について」の1実効ある新型コロナウイルス感染症防止対策を講じるとともに、安心して働ける職場を確立すること、（3）外部者と接する業務も多いことから、感染症防止対策を徹底する、及び2。

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ため、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2021年1月5日付け20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』

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ること。
2. 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、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。

3. 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。
4. 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、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。

## 『Ⅳ 職場課題について』

1. 名古屋植物防疫所において、実効ある新型コロナウイルス感染症防止対策を講じるとともに、安心して働ける職場を確立すること。  
(3) 外部者と接する業務も多いことから、感染症防止対策を徹底すること。
2. 海外出張者の派遣について、予定を超過しても帰国できない者に対するサポートの有無など不安を抱えている職員が多いことから、派遣に係る事案については、丁寧に説明すること。

以上、要求するので、回答をお願いします。

(酒井支所長)

昨年4月1日付けで着任した名古屋植物防疫所清水支所長の酒井です。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について回答する。

超過勤務については、①管理職員は、勤務時間外になってからの業務指示は行わないよう務める。②水曜日は完全定時退庁日とし、その趣旨の徹底を図り、今後とも、超過勤務を命ずる場合は、勤務時間内に行うよう事前命令を徹底してまいります。

次にⅠの2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ます。

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ます。

次にⅠの3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。

育児休業及び育児のための短時間勤務については、現在対象となる職員がいないが、対象となる職員が生じた場合は、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4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。

次にⅡ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、平成22年11月に発出された「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」、平成27年10月からは同指針の改正により、大臣官房参事官（厚生・人事）が策定した「農林水産省職員の心の健康づくりのための運用方針」に基づき実施している。

職員のメンタルヘルス対策は、円滑な業務運営の観点からも重要な課題と認識しており、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おり、引き続き職場と専門家が連携して対応する考えである。

続いて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。

最後にⅣの職場課題について回答する。

1については新型コロナウイルス感染症のまん延防止の観点から、時差出勤の活用や出勤前の検温及び体調確認、咳エチケット、手洗いや手指消毒の励行などの取組を進めてきたところである。現在感染者の発生が拡大傾向にある中で、引き続き、感染症対策をより効果的に実施していくことにより、職員の健康確保に取り組んでまいりたい。

繰り返しとなるが、感染防止対策については、これまでも職員に具体的な感染防止策を周知してきたところであり、引き続き徹底するとともに、消毒用品等の確保に努めてまいりたい。

2については海外出張者の感じる不安については十分理解できることから、丁寧な説明を行うとともに、適切なサポートを実施してまいりたい。

(神谷分会委員長)

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。

(酒井支所長)

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。

20全農林静岡分会要求4号  
2021年 / 月 5 日

名古屋植物防疫所清水支所  
支所長 酒井 秀紀 殿

全農林労働組合静岡分会  
委員長 神 谷 康



## 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」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、また本年はコロナ禍も相まって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。この下記事項は、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題です。

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として、事前の超過勤務命令の徹底を図るとともに、厳格な勤務時間管理体制を確立すること。
2. 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。
3. 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。
4. 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。

### Ⅳ 職場課題について

1. 名古屋植物防疫所において、実効ある新型コロナウイルス感染症防止対策を講じるとともに、安心して働ける職場を確立すること。
  - (1) パソコンなど機材の不足等により在宅勤務（テレワーク）の導入が困難であることから、効率的に業務が進められるよう環境整備を行うこと。
  - (2) 感染者等に係る職場復帰の基準として、「発熱・風邪症状のある人の職場復帰は、発症後8日、かつ解熱後3日を目安とし、症状がなくなり出勤するまでの間は、年次休暇又は在宅勤務となり、個別ケースごとに判断を行う」とされている。
    - ① この基準による出勤停止は、感染症法等の規定によるものなのか、現場管理職からの命令なのか、協力要請に職員が応じるものなのか等の位置づけを明確にすること。
    - ② 感染症防止対策として、在宅勤務ができる体制を整え、年次休暇を取らざるを得ない状況としないこと。
    - ③ 同居家族の感染(疑いを含む)により職員本人が出勤停止を指示された場合は、年次休暇ではなく、在宅勤務又は特別休暇となるよう明確な基準を設けること。
  - (3) 外部者と接する業務も多いことから、感染症防止対策を徹底するとともに、対外業務に携わる職員でも、希望する者には在宅勤務が可能となるよう、必要な人員の確保を働き掛けること。
2. 海外出張者の派遣について、予定を超過しても帰国できない者に対するサポートの有無など不安を抱えている職員が多いことから、派遣に係る事案については、丁寧に説明すること。

以上