

横浜植物防疫所交渉（全農林労働組合横浜分会）  
議事要旨

1. 開催日時：令和4年2月24日（木）12:05～12:15（10分）

2. 場所：横浜植物防疫所会議室

3. 出席者：

横浜植物防疫所	大友 哲也	所長
同	山下 雅幸	総務部長
同	本澤 勝	総務部庶務課長
同	佐藤 利秋	総務部庶務課課長補佐
全農林労働組合横浜分会	片野 恭嗣	副委員長
同	倉内 保	書記長
同	今城 剛	書記次長

（本澤庶務課長）

ただ今から、全農林労働組合横浜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。

全農林労働組合横浜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の「研修等の実施部分を除く障害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」の「何でも相談できる職場環境づくりの部分」及び「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。

（倉内書記長）

了解した。よろしく願いいたします。

（大友所長）

横浜植物防疫所に勤務されている職員の皆様には、日々の業務の遂行に当たって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る。

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、1の1、2及び3の超過勤務の縮減対策について回答する。

超過勤務については、水曜日は定時退庁日、金曜日は定時退庁促進日としその徹底を図ること等具体的事項を定め、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徹底し、勤務時間外に業務指示は行わないよう努めるとともに超過勤務縮減対策の取組の実施状況を検証しつつ、上限時間も十分認識した上で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1の4のハラスメントの根絶についてである。

ハラスメント防止対策については、秘書課長通知により、セクシャル・ハラスメント及びパワー・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、職員へ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防止に努めてまいりたい。

次に1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については、計画的に使用することが重要であると考えており、サーバー内に、各課・各担当毎の休暇計画表を作成し、各自が記入すること、また、ゴールデンウィークや夏季休暇の取得の際には、年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう努めるなど、職員掲示板や所内会議等において促しており、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、引き続きこうした取組を徹底してまいりたい。

諸休暇については、共有サーバー内に制度等の概要を掲載するなど職員に周知し、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1の6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1の7障害者・健常者が共に働きやすい職場環境の構築についてである。

障害者の雇用については、引き続き障害者の要望や実態の把握に努めきめ細かい対策を講ずるなど、環境整備を含め障害者が働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。

次に1の8の働きがいのある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の何でも相談できる職場環境づくりについてである。

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。

以上、回答いたします。

(倉内書記長)

こちらからの要求に対してご回答いただきましてありがとうございます。

日頃から組合活動にご理解いただいているところですが、ここに要望としてまとめました各項目に共通するのが、人員が業務量に対して少ないのではないかとことです。特に外国郵便の担当チームでは郵便局での検疫業務以外の業務もかなり増えており、そのために超勤している人が以前に比べて多いと思いますので、チーム内だけでやるのではなく、他の担当を活用する方法等を検討いただき、ひとりに業務が偏るといったことにならないようにしていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

(大友所長)

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、職員が安心して働きやすい職場となるよう、引き続き努力してまいりたい。

(本澤庶務課長)

以上をもって、全農林労働組合横浜分会からの要求に基づく交渉を終了する。

－ 以 上 －

横浜植物防疫所

所長 大友 哲也 殿

全農林労働組合横浜分会  
委員長 米山 賢

## 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、また昨年から続く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. 横浜植物防疫所として、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実施し、超過勤務を縮減すること。
2. 横浜植物防疫所として、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全額支給すること。
3. 横浜植物防疫所として、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. 横浜植物防疫所として、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. 横浜植物防疫所として、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. 横浜植物防疫所として、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、横浜植物防疫所として、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. 横浜植物防疫所として、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、横浜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