

動物検疫所交渉（全農林労働組合福岡分会）

議事要旨

1 開催日時 令和8年1月9日（金） 12:27～ 12:45 （18分）

2 場所 動物検疫所門司支所書庫

3 出席者	動物検疫所門司支所	林 支所長
	同	石井 庶務課長
	全農林労働組合福岡分会	山崎 書記長
	同	藤岡 班長

4 議題 要求書回答

（全農林労働組合福岡分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要

（庶務課長）

ただいまから、全農林労働組合福岡分会からの要求に基づく交渉を開始します。

（山崎書記長）

本日は、お忙しい中、25全農林福岡分会要求8号に基づく回答交渉の場を設けていただいたことにお礼申し上げます。

既に、中央本部から官房当局へ2026年度予算概算、組織・定員要求の満額確保を求める要請及び25全農林要求第3号（2025年秋季要求書）により農政の課題、予算、組織・定員要求、級別定数の確保などの要求事項について、要求書が提出されているところです。動検職域の状況として、訪日外国人や国際郵便の急増に伴い、アフリカ豚熱など家畜伝染病の流入リスクが高まる中、水際対策を担う動物検疫所の役割は一層重要となっています。加えて国内での鳥インフルエンザ対応や法改正による業務負荷も増すなかで、人員は不足しています。検疫体制の強化に向けた予算と定員の十分な確保が急務です。

当分会においては、秋季の要求事項として、組合員からの意見要望を分会班長会議等の場において整理し、先に提出しました要求書のとおりとりまとめたところです。別途、行われました予備交渉において、交渉対象に該当するとされた事項について誠意ある回答を頂けると考えております。

それでは、要求概要を説明させていただきますので、よろしくお願いします。

1点目、2点目並びに3点目は、超過勤務縮減です。

超過勤務につきましては、組合員を対象に実施した労働条件点検アンケートにおいても関心が高く「業務量に見合った人員配置となっていない」など切実な意見が多い状況です。ご存じのとおり、2019年4月より民間企業において、罰則付きの上限規制の導入などの働き方改革関連法が順次施行されるなか、公

務においても人事院規則等が改正・施行され、原則として1箇月について45時間かつ1年について360時間の範囲内とする超過勤務の上限が措置されたところですが、なかには、上限時間までは無条件で超過勤務が命令できるというような、誤った認識をもつ管理者もいるのではないかとの懸念の声も組合員からは多く寄せられています。そもそも、超過勤務が発生する根本的な要因は業務量と配置人員のミスマッチであると考えます。実効ある業務の見直しや特定の職員に業務が集中することがないよう業務マネジメントを図り、業務の平準化など更なる超過勤務縮減対策とすることが求められます。改めて本改正の趣旨を正しく理解いただくとともに、現場管理職それぞれに対し、日常的な業務運営に対するマネジメントの強化についても、併せて強く求めます。職場の健康管理や良好な職場環境のためには、何より超過勤務の縮減が必要と考えますので、職員が退庁しやすい環境づくりのため、当局におかれましては、年間を通した超過勤務の縮減となるよう、具体的な超過勤務の縮減に向けた対策を求めます。

4点目の勤務間インターバルの確保に関しては、「働き方改革関連法」に基づく「労働時間等設定改善法」改正に伴い、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました。テレワークをはじめ、働き方の見直しのための他の取組みとあわせて実施することで一層効果が上がると考えられ、健康やワークライフバランスの確保策との観点からも極めて重要と考えておりますので、引き続き勤務時間管理者への周知をお願いします。

5点目としてセクシャルハラスメント、パワーハラスメントにつきまして、日常的に起こりうる問題であります。発生した場合の対策はもちろんのこと、まずは発生しないことが最も重要であり、引き続き、明るい働きやすい職場の構築に向けまして防止策の徹底をお願いします。

6点目として年次休暇や夏季休暇の取得についてです。定員削減による職員数の減少や業務過重により取得しづらい状況になっています。また、年次休暇は職員の健康管理やリフレッシュ的な側面もあることから、職員が年次休暇を取得しやすいよう、職場環境や雰囲気づくりをお願いします。

7点目、関連しまして9点目であります。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とともに、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶し、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よう求めます。

8点目として、障害者雇用についてであります。障害者雇用にあたっては、バリアフリー化などハード面での整備はもとより、職場でのフォロー体制をはじめ、職員の理解促進などソフト面の取組も同時に進めていくことなど、雇用された方々が安心して働き続けられる職場環境の整備が重要であることから、障害者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障害者をはじめ、全て

の職員が働きやすい職場環境の構築を強く求めます。

次に、Ⅱの福利厚生施策の充実についてです。職員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、職員のニーズを踏まえて充実させるとともに、「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、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よう要求します。

次に、Ⅲの人事評価制度については、日常においても職員とのコミュニケーションを図り、評価結果がより良いものとなるよう、丁寧なアドバイスをお願いします。以上です。

（庶務課長）

それでは要求事項について、林支所長から回答いたします。

（林支所長）

「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の1及び2並びに3の超過勤務については、事前の超過勤務命令を徹底し、勤務時間外の業務指示は行わないよう努めるとともに、上限時間を十分認識し、超過勤務の縮減に努めることを管理者に対して指導してまいりたい。なお、毎月の超勤実績が前月から大幅に増加している場合は、その理由を確認するなど、実態の把握により超勤の縮減に努めているところである。

4の勤務間インターバルの確保については、令和6年3月29日付で庶務課長会議申合せ「新たな超過勤務縮減対策について」を改正し、職員の11時間の勤務間インターバルの確保を努力義務として規定したところであり、超過勤務の縮減や弾力的な勤務時間の割振り等を通じて職員の勤務間インターバルを確保できるよう努めてまいりたい。

5のハラスメントの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、「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」の周知や令和2年6月に制定された人事院規則の内容を職員に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ているところであり、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいりたい。

6の年次休暇等については、年次休暇等を計画的に取得することは重要であると考えており、計画表等の作成に加え、特にゴールデンウィークや夏季休暇、年末年始の時期には年次休暇を利用した長期休暇を呼びかけており、引き続き取得しやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

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周知を図るほか、職員から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る。引き続き利用しやすい環境を維持してまいりたい。

また、動物検疫所は夏季休暇の時期が業務繁忙期になるため、令和6年1月から

の制度改正で、夏季休暇の取得期間が6～10月に拡大されたことも活用しながら、業務の状況に応じて柔軟に夏季休暇を取得できる環境の整備に努めてまいりたい。

7のワークライフバランス等については、妊娠・出産・育児に関わる休暇については、育児等と仕事の両立を尊重する風土の醸成により、職員が能力を十分に発揮し、効率的な公務運営を実現できるよう、人事院通知「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」に基づき、メールやポータルサイトを活用した情報発信、相談体制の整備、研修の実施等に取り組んでいるところである。

諸休暇等については、職員から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環境を維持してまいりたい。

8の障害者雇用については、動物検疫所門司支所としては現在雇用していないところであるが、今後の受け入れのためにセミナー、研修会への人事担当者等の参加や、障害者雇用キーパーソン養成講習会へ参加などの取り組みを行い、障害のある方が活躍できる働きやすい環境の整備に努めてまいりたい。

9の管理職と職員のコミュニケーションについては、業務を実施するにあたっては、日頃からのコミュニケーションが重要と考えており、職員及び管理職双方が意思疎通を図りながら、風通しのよい職場環境づくりに努めてまいりたい。

「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」は、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、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応に努めているところである。また、職場内の相談体制を整備するとともに、人事院の「こころの健康相談室」や農林水産省が委託している「精神科医支援プログラム」を活用し、メンタルヘルスに関する講習会を開催したほか、管理職員をメンタルヘルス研修に参加させるなど、相談しやすい環境づくりに努めているところである。

「Ⅲ 人事評価制度について」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。

コミュニケーションについては、先ほども申し上げたところであるが、人事評価制度にかかわらず今後とも奨励してまいりたい。

（山崎書記長）

本日は、貴重なお時間をいただき、私たちの要求に対し、真摯な回答をいただきありがとうございました。それぞれの立場で、国民のニーズに対応しなければなりませんので、これからも、職員の健康管理に十分ご配慮いただきたいと思います。

また、組合員の生活と労働条件の改善、安心して働ける職場の確立に向け、最大限の対応を重ねてお願いいたします。

（林支所長）

本日の交渉を踏まえ、今まで以上に働きやすい、明るく風通しの良い職場となるよう引き続き努力してまいりたい。

（庶務課長）

以上で福岡分会からの要求に基づく交渉を終了いたします。

2025年12月19日

動物検疫所門司支所長

林 政益 殿

全農林労働組合福岡分会

委員長 江口 彰



要 求 書

農林水産省においては、新たな「食料・農業・農村基本計画」に基づく食料安全保障の強化や農林水産業の持続的な成長をはじめとする新たな農林水産施策が展開されるなか、職場は業務量の増加や連年に亘る定員削減により要員不足となっており、超過勤務が慢性化するなど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。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. 動物検疫所門司支所として、事前の超過勤務命令の徹底、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. 動物検疫所門司支所として、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. 動物検疫所門司支所として、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. 動物検疫所門司支所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 動物検疫所門司支所として、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。

6. 動物検疫所門司支所として、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。
7. 動物検疫所門司支所として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇、出生サポート休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
8. 障害者雇用について、動物検疫所門司支所として、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。
9. 動物検疫所門司支所として、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、動物検疫所門司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。

以 上