

# 動物検疫所交渉（全農林労働組合中央本部及び全農林労働組合動検本所分会）

## 議事要旨

1 開催日時 平成28年4月25日(月) 18:15 ~ 18:45 (30分)

2 場所 動物検疫所小会議室

3 出席者 動物検疫所

小倉 弘明 所長

同

山口 宏記 総務部長

同

加藤 佳美 総務部管理官

同

小野寺 守 総務部庶務課長

全農林労働組合中央本部

高畠 栄

中央執行委員

全農林労働組合動検本所分会

大川 裕人

委員長

同

鵜飼 寿 財政部長

4 議題 2016春闘要求書回答

(全農林労働組合中央本部及び全農林労働組合動検本所分会提出  
別添「要求書」)

5 議事概要

(庶務課長)

ただいまから、全農林労働組合中央本部及び全農林労働組合動検本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。

全農林労働組合中央本部及び全農林労働組合動検本所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、

「3 労働諸条件の改善について」の(1)、ただし「超過勤務手当については全額支給すること」は国公法第108条の5第3項に定める管理運営事項に該当するので交渉事項としない。

同じく「3 労働諸条件の改善について」の(2)、(4)、

(5) ただし、「また、公用車出張に伴う移動時間の超過勤務については、同乗者も超過勤務の対象とするとともに、自主運転手当を制度化するよう関係機関に要請すること。」は権限外事項であるので交渉事項としない。

(6)、(7) ただし、「育児休業者の代替要員を速やかに確保すること」は管理運営事項に該当するので交渉事項としない。

(8)、

「4 人事評価について」の（1）、（2）

「5 福利厚生施策の充実について」

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、これを前提として交渉を行う。

（高畠中央執行委員）

本日は、年度はじめのご多忙中のところ、小倉所長におかれでは、全農林からの春季要求に対して回答の場を設定いただき感謝申し上げる。

また、4月14日以降、熊本・大分県を中心とした大規模な地震により、熊本県を中心に甚大な被害が拡大しており、農林水産省としても緊急自然災害対策本部が設置され、九州農政局では、職員自らが被災者であるにもかかわらず、被害状況調査や救援物資の仕分け作業など、被災者支援・復旧活動を懸命に取り組んでいる。動物検疫所門司管内の職員においては、断続的に続く余震の中でありながらも水際対策に邁進されていることに敬意を表したい。

さて、農林水産省においては、TPP関連施策大綱、「強くて豊かな農林水産業」や「美しく活力ある農山漁村」の実現に向けた各種施策を推進する一方で、輸出政策をめぐっては、「輸出の促進と日本食・食文化の魅力発信」を重点事項に掲げており、水際対策としての検疫業務は益々重要となっている。しかし、農林水産省においては、連年にわた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おけるている。

動物検疫所においては、今後の業務量増加を鑑み、今年度の定員要求において、一定の新規増員が認められ、当局のこの間のご対応には感謝申し上げる。

しかしながら、農林水産物の輸出検疫の飛躍的増加と迅速化、新たな輸出力センターの設置などに伴う大幅な業務量の増加に対して、この間の全農林の意見集約では、限られた人員での検疫対応は既に限界にきており、応援体制の構築では対応しきれないなどの切実な意見が数多く出されているのも事実である。

この間も機会あるごとに申し上げてきたが、動物検疫所においては、人員不足が最大の課題であることから、業務推進に支障を生じさせないよう、適正な人員配置を行い業務体制を確立するため、引き続き最大の努力を求める。

この要求書の内容は、いずれも動物検疫所に働く組合員の切実な課題であり、動物検疫所当局として解決できる事項は早急に対応いただくとともに、管理運営事項等についても特段の対応を冒頭要請し、交渉対象事項について所長から回答をお願いしたい。

（庶務課長）

それでは要求事項について小倉動物検疫所長から回答していただきます。

（小倉所長）

「3の（1）超過勤務の縮減等」については、管理職員による事前命令の徹底等の実効ある縮減対策の取組を進めているところである。今後とも、定期的に超

過勤務縮減の取組の検証を行うなど、適切に対応してまいりたい。

「3の（2）セクハラ・パワハラの防止策の徹底等」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（通知）及び防止ハンドブックが職員掲示板に掲載されていることを職員に周知するなど、その防止に努めているところである。

また、セクシャルハラスメント防止については、防止週間において、掲示板に各種通知と併せて掲載する等の周知を行い、セクハラの防止及び排除のための措置を講じているところである。

相談体制については、パワハラやセクハラに起因する問題が生じた場合に限らず、日常的な苦情等の相談に応じ、助言・指導等の措置を講じるための体制（苦情相談員についても掲示板に掲載して周知するなど）を整備しており、引き続きセクシャルハラスメント、パワーハラスメントのない職場になるよう努めてまいりたい。

「3の（4）国家公務員宿舎の確保」については、宿舎の削減により対応の難しい課題も多いと認識しているが、公務員宿舎は、職員の仕事と生活の基盤となる重要な事項であることから、国家財政事情や公務員に対する厳しい視線を考慮した上で、引き続き、真に公務のために必要な宿舎が確保できるよう、関係機関に要望してまいりたい。

また、職員から要望がある場合には、近隣の不動産業者の紹介や賃貸住宅等の情報を提供してまいりたい。

「3の（5）官用車の機能向上などの安全対策の強化」については、官用車は動物検疫業務において必要不可欠であることから、職員に安全運転の励行を促すなど、安全対策に万全を期すよう引き続き努力してまいりたい。

なお、本省において、交通事故の軽減に必要な機能向上等を図るため、衝突被害軽減ブレーキ等の安全装置を搭載した車両について、今後の普及状況等を勘案しながら導入を検討することとしている。

「3の（6）及び（7）の年次休暇や育児休業等の取得しやすい職場環境整備」については、年次休暇や夏季休暇等の計画的使用促進のために所内会議等の場において啓発を行っているところであるが、引き続き休暇が取得しやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

また、動物検疫所では女性職員の割合が年々増加していることから、女性が働きやすく、育児や介護等と両立して活躍できる職場環境の整備についても、引き続き努力し進めてまいりたい。

「3の（8）の管理者と職員とのコミュニケーション」については、各職場において、所内ミーティング等を開催して日頃から管理者と職員とのコミュニケ

ションを図っているところであるが、引き続き管理者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、業務が円滑に行えるような職場環境づくりに努めてまいりたい。

「4 人事評価制度」については、人事評価の期首・期末面談にかかわらず、日常的な指導・助言やコミュニケーションについては、所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重要な手段であると認識している。

今後も、日常のコミュニケーションを奨励し、十分理解が得られる人事評価となるよう尽力してまいりたい。

人事評価の実施に当たり、評価者については、制度官庁が主催する評価者研修に可能な限り多く参加させるとともに、当省主催の管理者研修においても、評価制度や評価結果の活用について指導してきているところである。また、評価結果の活用方法については、各職員に対して昇任・昇格等に活用される重要な事項である旨機会を捉えて周知しているところであるが、引き続き、評価制度等への理解が深まるよう努めてまいりたい。

「5 福利厚生施策の充実」については、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制を整備し、職員の健康管理には十分注意を払い、必要な指導等を行っているところである。引き続き健康管理に万全を期すとともに、常日頃から部下と十分コミュニケーションを図り、専門家による支援が必要ではないかと感じた場合は積極的に外部の専門機関に相談できる体制を整備し、職場と専門家が連携して対応することとしているところである。また、職場に復帰する際には、人事院の「試し出勤」制度を一層活用し、職場復帰に関する不安を緩和してから復帰するよう努めるとともに、円滑な職場復帰のための面談と再発防止のための職場復帰計画を作成し、復帰の支援を着実に実施することとしているところである。

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であり、引き続き所内関係者と連携しながら対応してまいりたい。

以上です。

(高畠中央執行委員)

所長から交渉対象事項について一定の回答があったが、組合員からの要求内容をさらにご理解いただくために、私から主要な事項について5点、動検本所分会大川委員長から2点、現場実態を踏まえてそれぞれ発言させていただく。

1点目は、超過勤務の縮減

冒頭にも申し上げたが、農林水産省では、連年にわたる定員削減と業務の見直

し・効率化の平仄が合っておらず、職域（職場）によって超過勤務の慢性化が解消されない実態にある。

これらのことから全農林は、昨年の秋に、2014年10月～2015年9月までの1年間の超過勤務縮減に向けた検証活動を行った。その結果、動物検疫所においては、年間360時間を超える超勤が目立つことが多いわけではないが、本所など一部の職場において、360時間を超える事例があると認識している。

所長からの回答では、「管理職員による事前命令の徹底等の実効ある縮減対策の取り組みを進めている。今後とも、定期的に超過勤務縮減の取組の検証を行うなど、適切に対応してまいりたい」とされており、労働組合として具体的な対応を求めておきたい。

超過勤務縮減にあたっては、各勤務管理責任者と個別業務を担当する係などのラインを通じたコミュニケーションが必要不可欠であり、一部の職員に偏ることのないよう職場全体で超勤縮減対策が進められるよう各管理職の十分なマネジメントを求める。また、農林水産省全体では、不払い残業があるとの調査結果になっていることから、①業務上必要な超過勤務の事前命令が徹底されているか、②それに伴い正確な超過勤務の把握が行われているか、③正確に把握された超過勤務に対して手当が全額支給されているか、当局として改めて点検・指導することが必要と考える。ややもすると、業務上やむを得ず行っている超過勤務が、職員個人の判断で行われ、本来、超過勤務を命ずる勤務管理責任者とのコミュニケーション不足から実績があがらないまま不払い残業とならないよう責任ある対応をお願いする。また、一定の超過勤務時間を超えた者に対する健康診断の実施にも万全を期すよう求める。

こうした正確な超過勤務を把握することが、各部署の業務の平準化や業務改善、引いては、定員要求の基礎になると考えるが、改めて所長見解を求めたい。

## 2点目はセクハラ・パワハラ

所長からは、セクハラ・パワハラの防止策の徹底等については、注意すべき言動例やハンドブックを電子掲示板を通じて職員周知し、その防止及び排除のための措置を講じているとのこと。

この間の農林水産省内の傾向としては、近年、全農林の機関会議などで、パワハラの実態報告が全国的にあとを絶たない状況であったことから、2014年10月から2015年9月までの1年間や2015年10月から2016年1月までの検証に取り組んできた。

その結果、動物検疫所においては、苦情処理に至る事例は見られなかったが、本省や私の在籍する農政局においては、パワハラがあるとのアンケート結果が複数件みられ、分会及び全農林としても慎重に調査を行い、明らかなパワハラ案件に対しては、苦情申し入れを行い、当局にその改善策を求めてきた。動物検疫所においては、あくまでもアンケート結果であるが、一部の支所でパワハラがあった（現在は解消されている）とされており、所長として引き続きパワハラのない職場づくりにご尽力いただきたい。

各職場に設置してある相談窓口体制も「誰もが相談しやすい体制になっているか」検証も必要。省全体でみると、職場の相談窓口への実績はないが、全農林のアンケートでは実態があるとされているのが現実。セクハラ・パワハラ行為は職員の権利や人権、生存権を侵害するもの。現場管理職を含めて、改めて、セクハラ・パワハラ行為は犯罪であることを認識し、明るい職場を構築していただくよう要請する。

### 3点目は、公務員宿舎

公務員宿舎の確保については、近年の削減計画の影響で厳しい状況と認識はしているが、所長回答のとおり、改めて真に公務に必要な宿舎確保に最大限のご努力を要請する。近年では、宿舎費の値上げとともに職場に近い宿舎の確保も困難になっている傾向にあり、二重三重の厳しさになっている。動物検疫所は全国異動を伴う職場であり、とりわけ、要求書にあるとおり、新規増員が認められた官署については、増員に見合う公務員宿舎の確保が必須となる。一部の支所では年度途中での増員もあることから、各地域の財務局等との万全な事前調整を行なうことを要請する。仮に公務員宿舎の確保が困難な場合は、所長から回答があったとおり、近隣の民間アパートや不動産業者の紹介など、丁寧な対応を重ねて要請する。

### 4点目は、公用車出張にかかる交通安全対策

人員不足による支所・出張所間での応援体制や管轄区域の広域化によって、公用車による長距離出張が増加し、交通事故などのリスクが高まっている。とりわけ北海道を筆頭に往復数百キロを要する公用車による長距離出張は、精神的にも体力的にも労働過重になっており、安全対策は最優先課題である。所長からは、職員に安全運転の励行を促していくべきとしているが、例えば、交通安全講習会を開催し交通法規遵守の意識づくりも重要だが、実際に事故等が発生すれば、個人の責任のみが問われ、場合によっては矯正措置が実施されているのも事実。いやが応でも公用車を自らが運転しなければ日常業務が進まぬ実態である。衝突被害軽減ブレーキ等の安全装置を搭載した車両の検討も回答にあったが、今は、衝突回避装置（ぶつからない車）が装備された自動車の普及が進んでいる時代もあり、こうした社会情勢を加味し、使用者としてや公務としての安全対策に万全を講じていくべき。そのためにも、動物検疫所として、必要な予算を確保し安全対策の充実を図るよう要請する。

なお、私どもは、今春闘の取り組みとして、3月11日、国公連合関東による人事院関東事務局長との交渉の際に、全農林として、公用車の運転者に対する自主運転手当（仮称）の新設や同乗者への超過勤務手当の支給の制度化を求めてきた。動物検疫所長におかれても、また書き以降の「同乗者への超勤手当の支給及び自主運転手当の制度化」について十分ご理解頂き、関係機関への働きかけなどの対応を要望する。

## 5点目は、育児休業等の取得しやすい職場環境整備

動物検疫所においては、専門技術をもった女性職員が多く、働きやすく、育児や介護等と両立して活躍できる職場環境の整備のために育児休業の代替要員確保が喫緊の課題となっている。所長からは、「育児や介護等と両立して活躍できる職場環境の整備についても、引き続き努力し進めてまいりたい」とされてるが、この代替要員確保には、女性活躍とワークライフバランスの推進のための増員分も有効活用していくとされている。女性が働きやすく、育児や介護等と両立して活躍できる職場環境の整備につなげるために代替要員確保に向けて最大限の対応を要請する。

(大川分会委員長)

私からは2点申し上げる。1点目は超過勤務の関係だが、当分会としては動物検疫所当局とは良好な労使関係にあると理解している。しかし、高畠中執からも発言されたが、動物検疫所本所においては360時間を超える事例があったと認識している。超過勤務については、特殊な業務であった場合、他者への引き継ぎが困難で超過勤務をせざるを得ない状況も考えられる。一方、不要不急な超過勤務を行っている実態もあるかもしれない。当局におかれては、業務の進捗状況や超勤内容を把握の上、組合員に対し、不要な超勤を行わせないように対処していただきたい。

## 2点目は年次休暇の取得について

動物検疫所本所では年休の取得日数が2桁にも満たない者が少なからずいる実態にある。所長からは「年次休暇や夏季休暇等の計画的使用促進のために所内会議等の場において啓発を行っており、引き続き休暇が取得しやすい職場環境づくりに努めたい」としており、分会としても心身をリフレッシュし効率的に業務を進めるためにも年休取得は有効と考えている。年休取得は最終的に本人の意思によるが、計画的な年休消化に向けて管理職から組合員に対してひと月1日程度以上の取得など年間をとおした計画的年休取得を促してはどうか。

その他、必要な予算・定員を確保していただくこと、パワハラ・セクハラ問題等、組合員の労働条件や職場環境に関わる問題などについても、中央本部と同様に引き続きのご対応をお願いしたい。

(小倉所長)

それではただいまご発言のありました事項につきまして、見解を述べさせて頂きます。

### 1点目の超過勤務の縮減については、

管理職員は、超過勤務をしなければならない場合であっても、当日中に処理しなければならないかどうかを十分に見極め、業務の緊要性等を確認するとともに、職員の健康管理面等についても十分勘案するなど、健康管理上の観点も考慮の上、

引き続き取り組んでまいりたい。

なお、超過勤務については、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に、超過勤務命令に従って行われるものであり、超過勤務命令に従い勤務した時間に対しては、超過勤務手当を支払っているところである。

また、一定時間数以上の超過勤務者については臨時健康診断を受けさせることとしている。

超過勤務について、分会からご発言のあった年間360時間を超える職員がいることは承知している。繰り返しになるが、管理職員は、業務の緊急性等を確認した上で、不要な超過勤務を行わせることがないよう、引き続き努めると併に、各部課内で職員とコミュニケーションを図り、課毎の業務スケジュールの作成により、あらかじめ日程調整を行う等業務の平準化を図っているところである。今後とも、業務の平準化を図りながら計画的に行い、一定の職員に業務が集中するがないよう、引き続き取り組んでまいりたい。

また、超過勤務の縮減と併せて分会からの年次休暇等の取得については重要であると考えており、計画的な使用促進のための啓発を行っているところであるが、職員が休みやすい雰囲気を作ることも大切であると考えているので、ゴールデンウイークや夏季休暇取得の際に年次休暇と組合せ、長期連続休暇となるよう努めることを促し、管理職も自ら率先して休みを取るなど、今後とも引き続き年次休暇等の計画的な使用促進に努めてまいりたい。

## 2点目のセクハラ・パワハラについては、

我々としても明るい職場を構築していく上で、その防止に努めているところであり、引き続き防止策の徹底に取り組むなど、適切に対応してまいりたい。

なお、動物検疫所における苦情相談については、本所・支所ごとに男女複数の個別相談員を配置し対応しているところであり、相談しやすい体制になっているものと考えている。

## 3点目の公務員宿舎については、

新規増員等に伴う人事異動に当たり、転居を伴う職員の宿舎については、各財務局等に対し宿舎の設置状況等の聴き取りや要請を行うなど、必要な宿舎が確保できるよう努力するとともに、宿舎への入居手続きについても、人事担当部局とも密接に連携し、可能な限り速やかに宿舎の配分及び入居手続きを行うよう、引き続き努力する考えである。

## 4点目の公用車出張にかかる交通安全対策については、

出張時の移動手段として公用車利用のほか公共交通機関利用も含めて、職員に過度の負担とならないように適切に対応してまいりたい。

また、当所における庁費等の予算は厳しい状況にあるが、安全対策の充実も含めて、検疫業務に支障が生じることのないよう予算の確保に努めてまいりたい。

5点目の育児休業等の取得しやすい職場環境整備については、動物検疫所においては、育児休暇取得者の代替要員の確保のため、ハローワークへの求人募集広告とともに動物検疫所及び日本獣医師会のホームページを活用して募集活動に努めているところであり、予定の人員は確保できているところ。引き続き、代替要員が適切に確保できるよう努めていきたいと考えている。

以上です

(高畠中央執行委員)

ありがとうございました。

2016年度がはじまり、動物検疫所としても、限られた定員の中で水際防疫体制の強化に対応していかなければならぬ。今ほど組合側から職場の現状を踏まえて発言させていただいたが課題は山積している。4月からはフレックスタイム制度の拡充がされたが、実施が可能な職場においては、是非ともワークライフバランスの推進や超過勤務縮減の観点で、本人希望に基づく制度の有効活用となるよう各職場へのご指導もお願いする。また、全国の動物検疫所に該当する分会でも春闘交渉に取り組んでいるが、支所・出張所に働く組合員から出された要求事項の解決に向けて、本所として対応すべき事項は誠意をもって対応いただきたい。

熊本地震による被害状況が日増しに明らかになり、九州地域を中心に被災地・被災者対策に加え、農林水産業への影響が懸念される。この間、東日本大震災からの復旧・復興対策を含め、農林水産省の職場に働く職員は全力で業務に邁進してきた。今後、新たな復旧・復興への取り組みも想定されるが、こうした職員の努力に報いるため、動物検疫所長としても、要求前進に向けて最大限の対応を要請し私からの発言を終わりとする。

(小倉所長)

本日の交渉を踏まえ、今まで以上に働きやすい職場になるように、引き続き努力してまいりたい。

(庶務課長)

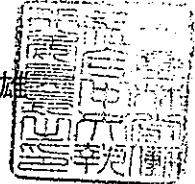
以上で交渉を終了いたします。

15全農林要求第11号  
2016年4月6日

動物検疫所  
所長 小倉 弘明 殿

全農林労働組合

委員長 石原 富雄



## 要　求　書

動物検疫所に関わる事務・事業は、食の安全・安心、消費者の信頼確保に向け、水際検査を的確に実施し、海外からの家畜の伝染性疾病や人獣共通感染症の侵入等を防止するため、その重要性はますます高まっています。

一方、検疫体制の強化に伴う定員要求は行われているものの、業務量に見合う人員配置となっていないことから、慢性的な超過勤務が発生しており現場で働く組合員の労働条件は厳しさを増しています。

このため、私たちは、農林水産行政の円滑な推進と組合員の生活と労働条件を改善するため、下記のとおり要求事項を取りまとめました。

貴職におかれては、下記事項の解決に向け特段の努力をされるよう要求します。

### 記

#### 1 2017年度予算概算要求、組織・定員要求について

(1) 動物検疫の円滑な遂行に必要な予算を確保すること。また、水際対策の強化に必要な広報活動を充実すること。

(2) 家畜伝染病予防法に基づく質問票の配布・回収体制の強化、格安航空（LCC）の新規就航、検疫探知犬の導入など、増加する業務量に見合った定員を確保すること。

#### 2 有資格者全員が昇格できる定数確保を基本に、級別定数の拡大、昇格基準の緩和、高位号俸者の昇格改善を図ること。

(1) 行政職（一）の3級、4級定数を拡大すること。

(2) 専門行政職の3級、4級定数を拡大すること。

(3) 行政職（二）の部下数制限を撤廃し、昇格改善を図ること。

### 3 労働諸条件の改善について

- (1) 動物検疫所として、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) 動物検疫所として、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。
- (3) 人事異動にあたっては、組合員の希望を尊重するとともに、理解と納得の上で行うこと。
- (4) 円滑な業務遂行に必要な公務員宿舎を確保すること。また、異動に伴う宿舎を早期に決定するとともに、職場に近い宿舎を確保すること。とりわけ、新規増員が認められた官署については、増員に見合う公務員宿舎が確保されるよう財務局等との調整を行なうこと。  
なお、必要な公務員宿舎の確保が困難な場合は、近隣の不動産業者の紹介や賃貸住宅の情報提供を行うこと。
- (5) 動物検疫所として公用車の機能向上などの安全対策に万全を期すこと。また、公用車出張に伴う移動時間の超過勤務については、同乗者も超過勤務の対象とするとともに、自主運転手当を制度化するよう関係機関に要請すること。
- (6) 動物検疫所として、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。
- (7) 動物検疫所として、育児休業や育児時間を取得しやすい環境整備を図るとともに、育児休業者の代替要員を速やかに確保すること。
- (8) 動物検疫所として、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。

### 4 人事評価について

- (1) 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・助言を丁寧に行なうとともに、日常においてもコミュニケーションを図ること。
- (2) 評価者訓練を一層徹底するとともに、評価結果の活用方法について周知徹底を図ること。

## 5 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ついて」に基づき、動物検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。また、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援対策に万全を期すこと。

## 6 業務運営に関する事項

- (1) 業務量の増加に伴い担当職員に過度な負担とならないよう、当局はマネジメントを十分発揮すること。
- (2) 応援体制に支障が生じることのないよう、必要な出張旅費等を確保すること。
- (3) 応援体制の確立にあたっては、派遣元の通常業務に十分配慮し対応すること。
- (4) 海外検疫出張の人選にあたっては、業務運営に支障が生じないよう職員の意見を十分に踏まえ対応すること。
- (5) 海外派遣や国内検疫における健康安全対策に万全を期すこと。
- (6) 新規業務の対応にあたっては、関係機関と事前調整を十分行い、スムーズな業務運営に努めること。
- (7) 検疫探知犬導入にかかる来年度以降の運用・計画方針の策定にあたっては、職員の意見を十分に反映すること。
- (8) 各管理者が日常的に職員とコミュニケーションを図り、業務分担や業務計画の進捗状況を把握し、的確に工程管理を行うとともに、必要に応じて業務調整や業務計画の見直しを行うこと。
- (9) 職場段階で課題が生じた場合は、適宜改善を申し入れるので、誠意を持って対応すること。

以上

15全農林分会要求第1号  
2016年4月6日

動物検疫所  
所長 小倉 弘明 殿

全農林労働組合動検本  
委員長 大川 裕



## 要　求　書

動物検疫所に関わる事務・事業は、食の安全・安心、消費者の信頼確保に向け、水際検査を的確に実施し、海外からの家畜の伝染性疾病や人獣共通感染症の侵入等を防止するため、その重要性はますます高まっています。

一方、検疫体制の強化に伴う定員要求は行われているものの、業務量に見合う人員配置となっていないことから、慢性的な超過勤務が発生しており現場で働く組合員の労働条件は厳しさを増しています。

このため、私たちは、農林水産行政の円滑な推進と組合員の生活と労働条件を改善するため、下記のとおり要求事項を取りまとめました。

貴職におかれては、下記事項の解決に向け特段の努力をされるよう要求します。

### 記

#### 1 2017年度予算概算要求、組織・定員要求について

(1) 動物検疫の円滑な遂行に必要な予算を確保すること。また、水際対策の強化に必要な広報活動を充実すること。

(2) 家畜伝染病予防法に基づく質問票の配布・回収体制の強化、格安航空（LCC）の新規就航、検疫探知犬の導入など、増加する業務量に見合った定員を確保すること。

#### 2 有資格者全員が昇格できる定数確保を基本に、級別定数の拡大、昇格基準の緩和、高位号俸者の昇格改善を図ること。

(1) 行政職（一）の3級、4級定数を拡大すること。

(2) 専門行政職の3級、4級定数を拡大すること。

(3) 行政職（二）の部下数制限を撤廃し、昇格改善を図ること。

### 3 労働諸条件の改善について

- (1) 動物検疫所本所として、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) 動物検疫所本所として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント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。
- (3) 人事異動にあたっては、組合員の希望を尊重するとともに、理解と納得の上で行うこと。
- (4) 円滑な業務遂行に必要な公務員宿舎を確保すること。また、異動に伴う宿舎を早期に決定するとともに、職場に近い宿舎を確保すること。
- (5) 動物検疫所本所として官用車の機能向上などの安全対策に万全を期すこと。  
また、官用車出張に伴う移動時間の超過勤務については、同乗者も超過勤務の対象とするとともに、自主運転手当を制度化するよう関係機関に要請すること。
- (6) 動物検疫所本所として、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) 動物検疫所本所として、育児休業や育児時間を取得しやすい環境整備を図るとともに、育児休業者の代替要員を速やかに確保すること。
- (8) 動物検疫所本所として、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。

### 4 人事評価について

- (1) 期首・期末面談にあたっては、評価結果が待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。
- (2) 評価者訓練を一層徹底するとともに、評価結果の活用方法について周知徹底を図ること。

### 5 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ついて」に基づき、動物検疫所本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。また、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援対策に万全を期すこと。

## 6 業務運営に関する事項

- (1) 業務量の増加に伴い担当職員に過度な負担とならないよう、当局はマネジメントを十分発揮すること。
- (2) 応援体制に支障が生じることのないよう、必要な出張旅費等を確保すること。
- (3) 応援体制の確立にあたっては、派遣元の通常業務に十分配慮し対応すること。
- (4) 海外出張の人選にあたっては、業務運営に支障が生じないよう職員の意見を十分に踏まえ対応すること。
- (5) 海外派遣における健康安全対策に万全を期すこと。
- (6) 新規業務の対応にあたっては、関係機関と事前調整を十分行い、スムーズな業務運営に努めること。
- (7) 検疫探知犬導入にかかる来年度以降の運用・計画方針の策定にあたっては、職員の意見を十分に反映すること。

以上