

門司植物防疫所交渉（全農林労働組合福岡分会）
議事要旨

1. 日 時：令和4年12月20日（火）12：20～12：35

2. 場 所：門司植物防疫所研修室

3. 出席者：

門司植物防疫所	大形 浩	所長
同	佐藤 栄策	庶務課長
同	田本 仁志	庶務課課長補佐
全農林労働組合福岡分会	江口 彰	委員長
同	北田 真之	副委員長
同	松尾 正寛	書記長
同	小池 大輔	執行委員

4. 議 題：2022 秋闘要求書回答交渉
（全農林労働組合福岡分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要

（佐藤庶務課長）

ただ今から、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の規定に基づき、12月6日に実施した予備交渉において取り決めた事項を報告する。

全農林福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、交渉の対象とする事項は、

- ・「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の「1及び2の「超過勤務の縮減の部分」、3、5の「ハラスメントの根絶の部分」、6の「休暇が取得しやすい職場環境整備の部分」、7、8の「障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境構築の部分」及び9」
- ・「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」
- ・「Ⅳ 職場環境改善について」の1

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たので、これを前提に交渉を行う。

○（江口委員長）

回答交渉にあたり、まずもって、22全農林福岡分会要求4号に基づく回答交渉の

場を設けていただいたことに感謝する。

要求事項については、職場の組合員からの意見を踏まえ、整理・取りまとめ、提出したところである。

本日は、要求事項の実現に向けて、誠意ある回答を頂けるものと思っているところである。

○（北田副委員長）

本日は、年末のご多忙な折に回答交渉に時間を割いて頂いたことに感謝申し上げます。また、日頃より全農林の活動にご理解とご協力を頂いていることに重ねて感謝申し上げます。

さて、本日は、今般提出した要求書のうち、予備交渉で交渉対象として整理された要求事項について、当局としての回答をお願いしたい。

○（大形所長）

門司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ます。

それでは、交渉の対象とする事項について、回答させていただく。

Iの1、2及び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こと、上限時間を十分認識し、超過勤務の縮減に努めることを、管理者に対し指導するとともに、定期的に超過勤務縮減の取組を検証し、超勤の縮減対策を図って参りたい。

Iの5の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、「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たところであり、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。

Iの6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。

Iの7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、育児休業や介護休業を

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。

Iの8の障がい者雇用への対応については、障害者が安心して働くことができるよう、相談窓口の設置や、人事担当者及び障害者が配属されている部署の職員等に対して、厚生労働省が開催するセミナー等への受講の機会を設けるなどにより、障害者が働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。

Iの9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。

IIの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。

IIIの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。

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。

IVの1の新型コロナウイルス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。

(江口委員長)

秋闘要求書にご回答いただき感謝申し上げます。

門司植物防疫所管内の労働条件の改善、健康管理への対応など、日頃から誠意をもって対応いただいていると理解する。

新型コロナウイルス感染症対策に伴う入国規制が緩和され、今後、海空港の国際線の再開が予想される中、地方空港を多く抱える門司植物防疫所において、限られた人員で適切な業務対応を行う上においても、より良い職場環境づくりに向けた最大限の配慮をお願いする。

(大形所長)

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。

(佐藤庶務課長)

以上をもって、全農林労働組合福岡分会からの要求に基づく交渉を終了する。

－ 以 上 －

22全農林福岡分会要求 4 号

2022年 11月 29日

門司植物防疫所

所 長 大 形 浩 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、「農林水産業・地域の活力創造プラン」等に基づき、食料安全保障の確立と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、また収束が見通せない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。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. 門司植物防疫所として、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. 門司植物防疫所として、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. 門司植物防疫所として、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. 門司植物防疫所として、勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 門司植物防疫所として、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。

6. 門司植物防疫所として、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。

7. 門司植物防疫所として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。

8. 障がい者雇用について、門司植物防疫所として、雇用される障がい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、障がい者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。

9. 門司植物防疫所として、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、門司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。

Ⅳ 職場環境改善について

(別紙のとおり)

(別 紙)

1. 新型コロナに係る入国規制解除に伴う訪日客の増加に対応するため、環境整備等を引き続き行うこと。
2. 外国郵便の検疫強化について、適切に業務を遂行するため、当局として現場実態を正確に把握するとともに必要な定員や予算を確保すること。
3. 法改正後の運用開始に当たっては、必要な実人員の確保を先行するとともに、必要な研修等を行うこと。
4. 今般の法改正のように植物検疫業務に大きな影響を与えかねない案件については、今後とも適切な時期に職員への情報提供を行うこと。
5. 新たな重要病害虫の侵入に伴う対応や、懸案事項の輻輳に伴い業務が一極集中した際には、各職場における管理職の情報共有と相互の協力体制を推進し、当局としてワークシェアリングを図ること。
また、必要に応じて年度途中でのシフト体制及び人員配置の見直しを行う等、柔軟なマネジメントを行うこと。

以 上