

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4月18日（月）12：20～12：53

2. 場 所：門司植物防疫所研修室

3. 出席者：

門司植物防疫所
同

大形	浩	所長	
佐藤	栄策	庶務課長	
田本	仁志	庶務課課長補佐	
全農林労働組合福岡分会	江崎	英一	委員長
	井口	徹	副委員長
	谷崎	義則	執行委員

4. 議 題：2022 春闘要求書回答交渉
（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、4月4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、4の「ハラスメントの根絶の部分」、5の「休暇が取得しやすい職場環境整備の部分」、6、7の「障害者・健常者が共に働きやすい職場環境構築の部分」及び8」
- ・「Ⅱ 新型コロナウイルス感染症対策について」の「1の「感染防止の部分」2の「日常的な職員とのコミュニケーションの部分」」
- ・「Ⅲ 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」
- ・「Ⅳ 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。

○（井口副委員長）

本日は、異動時期の多忙な折に要求交渉に時間を割いていただいたことに感謝申

し上げる。

また、全農林の活動について、日頃よりご理解とご協力をいただいていることに、重ねて感謝を申し上げます。

さて、今般提出した要求書は、2022年春闘にあたり、植物検疫現場の第一線で働く組合員の意見を吸い上げて取りまとめたものである。

植物防疫所では、植物防疫法の改正や外国郵便の対応強化など職場をとりまく環境に重大な局面を迎えており、適切な植物検疫を推進していくためには、今後も職員が安心して働くことができ、職務に意欲をもてる職場環境の確立が重要であることから、門司植物防疫所当局におかれては、誠実な対応をお願いする。

まず、1点目は労働条件の改善についてである。

業務量の増加に伴う超過勤務の縮減については、これまでも対策を講じられたものの、依然として年休の完全消化には程遠い状況が続いている。

また、若年層や女性職員の割合も増えているところであり、育児休業や育児のための時短勤務について、希望するすべての職員が取得した場合にも業務に支障をきたさない体制づくりが望まれるところ。年次休暇及び夏季休暇、その他諸休暇についても取得しやすい環境の整備について、今後も対応をお願いする。

また、引き続きパワハラ、セクハラ根絶のための措置を講じていただくようお願いする。

2点目は、新型コロナウイルス感染症についてである。

相次ぐ変異株の出現により未だに完全な終息が見えない現状において、更なる感染拡大を防止しつつ、業務の遂行に支障をきたさないよう、在宅勤務の体制整備と、業務分担や応援体制の整備によって、引き続き感染拡大が防止されるよう職場環境づくりを要請する。

3点目は、福利厚生施策の充実についてである。

「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、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について、現場管理者として率先して行うことをお願いする。

4点目は、人事評価制度についてである。

評価制度の運用次第によっては、処遇や職場内の人間関係に大きく影響するところであり、評価者と被評価者の信頼関係なくして成り立たないと考えているところ。業務目標の設定や評価について、被評価者の納得が得られるよう、丁寧な説明・助言はもとより、日頃からのコミュニケーションを図っていただくようお願いする。

5点目の職場環境改善に係る要求については、予備交渉時に、全ての要求項目について管理運営事項であることから交渉の対象としない旨を伝えられたところであるが、検疫現場を支える組合員の切実な願いであることから、今一度、主旨を申し上げて組合員の要求を伝える。

まず、郵便物検査の対応強化については、当局として現状把握したうえで、必要な定員・予算を求める内容。 コロナ禍の現状では、携帯品対応の余剰人員を充てることで対応できている側面があるが、コロナ終息後においても強化した検疫対応をしっかりと永続的に堅持できるよう、必要な定員と予算の確保について対応をお願いする。

次に植物防疫法改正については、3月10日にWEB説明会が開催され、法改正の背景を含めて詳しい説明があったところ。また、質問の機会を与えられるとともに、質問と回答内容を植物防疫所内で公開して情報の共有が図られたことで組合員の理解が進み、職務への意欲にもつながった。 今後とも、このように労働条件に重大な影響を与えかねない案件については、適時・適切な情報共有をお願いする。

次に、法改正後の運用についてである。 今般の法改正では、検疫強化に向けて、植物防疫官が法的根拠をもって対応しやすくするための枠組みができるものと受け止めている。 しかし、農業機械が検査対象となることや、輸出検査では農林水産大臣の登録を受けた者が植物防疫官に代わり検査の一部を実施することなど、運用面での詳細が定まっていない事項については、運用開始までに職員や関係者への周知や知識・技術を習熟させる期間を考慮し、しっかりとした準備・体制づくりをお願いする。

最後に、例えばミカンコミバエ等の重要病害虫の侵入に伴う対応など、業務の集中が避け難い案件については、引き続き業務応援等によるワークシェアリングの推進をお願いする。また、法改正に伴う検疫対応強化を推進していくのにあたり、年度途中でのシフト体制導入や、人員配置の見直しを行うことも含めて、柔軟な対応によって検疫体制の構築をお願いする。

現場で働く組合員は、情報不足を感じれば大きな不安を抱えがちであることから、現場当局として職務に必要な情報の提供については、引き続き最大限の努力をお願いする。

以上、要求書の趣旨について申し上げ、門司植物防疫所当局の見解を伺う。

○（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る。

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4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5の年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6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。

Iの7障害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8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。

IIの2テレワークを行う上で必要な業務の進捗状況等把握するためコミュニケーションをとり、職員へ情報を適宜提供し円滑に業務が運営出来るよう努めてまいりたい。

III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。

Ⅳ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。

(井口副委員長)

春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積極的に対応いただいていると理解する。

検疫業務の煩雑化が進む中において、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。

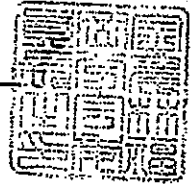
— 以 上 —

21全農林福岡分会要求 8号
2022年 3月 16日

門司植物防疫所

所 長 堀 田 公 生 殿

全農林労働組合福岡分会
委員長 江 崎 英



要 求 書

一昨年から続くコロナ禍の中、国民生活の基盤を担う公務・公共サービスや農林水産行政を推進する現場では、国民の信頼と期待に応えるべく、高い使命感と責任を持ち、日夜懸命に奮闘しており、組合員・職員が安心・安全に働くことのできる勤務環境の整備や必要な要員と適正な賃金・労働条件の確保等が喫緊の課題です。

私たちは、このような認識のもと、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開することとし、賃金要求については、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向けて、連合2022春季生活闘争に結集し取組を進めています。

一方、農林水産省においては、「食料・農業・農村基本計画」等に基づく具体的な政策展開や農林水産業の成長産業化と美しく活力ある農山漁村の実現に向けた各種施策が推し進められていますが、職場は連年に亘る定員削減による要員不足と超過勤務の慢性化など、極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の中、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題を整理し、下記のとおり要求事項を取りまとめました。

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、勤務時間管理及び超過勤務命令の事前命令を徹底し、客観的で厳格な勤務時間管理を行うこと。
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、「他律的業務の比重の高い部署の指定」の見直しや上限規制の特例業務の厳格化を含む、より実効性のある超過勤務の縮減策を直ちに実施すること。

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、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. 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。
6. 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は、門司植物防疫所として、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定 的に働くことができる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. 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 新型コロナウイルス感染症対策について

1. 門司植物防疫所として、今後の感染状況等の推移を注視し、職員の感染防止、健康保持のため、労働組合との交渉・協議を踏まえて、適宜、必要な措置を講じること。
2. 門司植物防疫所として、テレワークや出勤抑制等の実施中においても、日常的な職員とのコミュニケーションを通じて、管理職が業務の分担状況や進捗状況を的確に把握し、きめ細かな工程管理を行うこと。
また、業務調整や応援体制の構築を図るなど、円滑な業務遂行に向けて必要な対策を行うこと。
3. 門司植物防疫所として、在宅勤務に不可欠なツールとなるテレワーク用PCやネットワーク等の環境整備を図ること。

Ⅲ 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、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。

Ⅳ 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。

Ⅴ 職場環境改善について

(別紙のとおり)

(別 紙)

1. 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。
2. 植物防疫法改正については、説明会の開催により職員への情報共有が図られたが、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。
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、関係者及び職員への周知・教育・習熟期間を考慮して運用を開始すること。
4. 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