

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：2023年5月25日（木）12:30～12:40

2. 場 所：門司植物防疫所研修室

3. 出席者：門司植物防疫所

岡	辰男	所長
井上	崇	庶務課長
田本	仁志	庶務課課長補佐
江口	彰	委員長
北田	真之	副委員長
松尾	正寛	書記長
宇治野	幸一	執行委員

全農林労働組合福岡分会

4. 議 題：2023 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

（井上庶務課長）

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、5月9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の「超過勤務命令の事前命令の部分」、3、4の「ハラスメントの根絶の部分及び防止策の徹底の部分」、5、6、7の「障害者雇用に関する環境整備の部分」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「職員の感染防止、健康保持の部分」」
- ・「Ⅲ 福利厚生施策の充実について」
- ・「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）

本日、岡所長、井上庶務課長、田本庶務課補佐におかれましては、ご多用のところ22全農林福岡分会要求14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申し上げます。

また、日頃から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

し上げる。

さて、今般提出した要求書は2023年春闘にあたり検疫現場の第一線で働く組合員から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、法改正やコロナ禍からの脱却に伴う航空・船舶の復便など、職場を取り巻く環境に重大な局面を迎える中、植物検疫を適切に推進していくためには職員が安心して働くことができ、意欲をもって職務に取り組むことができる環境の確立が重要である。

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、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。

(岡所長)

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から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。

Iの6の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。

諸休暇や各種休業制度については、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の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の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症については、3月13日からマスク着用の考え方が見直されたところであるが、引き続き、感染状況等の推移を注視しつつ、新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針を踏まえ、基本的な感染防止対策の徹底等により、職員の健康確保に努めてまいりたい。

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。

(江口委員長)

春闘要求書にご回答いただき感謝申し上げます。

当局におかれましては、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、職員が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、より良い職場環境づくりに向けた配慮をお願いする。

また、今回、交渉の対象とならなかった事項についても、それらは全て職員からの切実なる

願いであることを理解し、今後とも誠実な対応をお願いする。

(岡所長)

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。

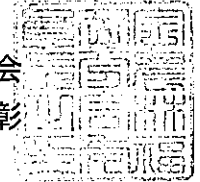
(井上庶務課長)

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。

門司植物防疫所

所 長 岡 辰 男 殿

全農林労働組合福岡分会
委員長 江 口 彰



要 求 書

コロナ禍も4年目となる中、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昼夜を分かたず職務に邁進しており、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、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し、「未来づくり春闘」を深化させることが必要との認識のもと、「人への投資」と月例賃金の改善に向けて、連合2023 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、農政の憲法といわれる「食料・農業・農村基本法」の見直しに向けた検討が進められていますが、職場は連年にわた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されるよう強く要求します。

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、「人材情報統合システム」による勤務時間管理及び超過勤務命令の事前命令を徹底し、適正な勤務時間管理を行うこと。

特に、テレワーク・在宅勤務時における超過勤務の実態を精確に把握するよう必要な措置を講じること。

また、超過勤務手当については全額支給すること。

2. 門司植物防疫所として、超過勤務命令の上限時間の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、現場管理者を徹底すること。
4. 門司植物防疫所として、セクシャルハラスメントや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職場環境を整備すること。
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。
また、他の諸休暇や各種休業制度についても取得しやすい環境整備を図ること。
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・健全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、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. 植物防疫法改正については、説明会の開催等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。
2. 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、各職場における情報共有と相互の協力体制を推進すること。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。
3. 探知犬の運用について、クルーズ船での運用や外国郵便局での活動の在り方など将来展望を示すこと。
4. 定年延長の開始に伴い、60歳を超えた職員の処遇について、情報を提供すること。当面は試行しながら中・長期的な運用の在り方が検討されると思われるが、その検討過程において、まとめた情報や検討の方向性については、全農林と協議しながら進めること。
5. 人材情報統合システムにおいて、特別休暇の取得に際し、「生理日の就業が著しく困難である」等、現代社会にそぐわない設定があり、直ちにシステムの見直しを図られるよう対応をお願いしたい。
6. 人材情報統合システムによる勤務時間管理は、福岡支所管内を除く各所で導入され、今後、福岡支所管内においても導入予定である。しかし、試行期間及び現在においても、説明会等は開催されておらず、職員が本システムに十分な理解が得られていない現状がある。福岡支所管内での導入に先駆けて、研修及び説明を十分に行い、万全の体制を構築すること。また、本システムに関して職員からの質問に対する回答窓口をもうけること。併せて、シフト勤務官署の情報収集を行い、職員に情報を共有すること。
7. 特定有害業務に対応するため、有害物質への暴露を未然に防止する体制として、作業環境に「換気装置」や「局所排気装置」を設置すること。
8. 清潔保持及び伝染性疾患のまん延予防対策の拡充のため、更衣スペースを拡充すること。また、作業着洗濯用の洗濯機を増設すること。
9. アフターコロナに対応した職場環境として、ウェブ会議のための通信環境の整った会議室を確保すること。

以 上