

門司植物防疫所福岡支所交渉（全農林労働組合福岡分会）議事要旨

1. 日 時：令和7年3月10日（月）12：16～12：28

2. 会 場：門司植物防疫所福岡支所会議室

3. 出 席 者：門司植物防疫所福岡支所 野村 幸弘 支所長
同 大津 昌幸 庶務課長

全農林労働組合福岡分会 江口 彰 委員長
同 山崎 聡 書記長
同 松田 耕平 執行委員
同 横田 暁子 班長

4. 議 題：全農林労働組合福岡分会による要求書回答
（全農林労働組合福岡分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要：
（大津庶務課長）

これより、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。

全農林労働組合福岡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、交渉対象とする事項は、

- ・「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の1の「事前の超過勤務命令の徹底の部分」、「超過勤務の縮減の部分」、2の「超過勤務縮減策を具体化し着実に実施の部分」、3、4、5の「ハラスメントの防止対策の部分」、6、7、8の「障害者に寄り添った職場環境の整備の部分」及び「障害者・健常者が共に働きやすい職場環境構築の部分」並びに9

- ・「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」

- ・「Ⅲ 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ているので、これを前提に交渉を行う。

（江口委員長）

本日は、お忙しい中、24全農林福岡分会要求1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2025年度予算概算、組織・定員要求の満額確保を求める要請、24全農林要求第3号（2024年秋季要求書）により組織・定員要求、食料・農業・農村基本法の見直し、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が、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整理し、先に提出しました要求書のとおり取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いただけると思っております。

それでは、よろしくお願いします。

（野村支所長）

門司植物防疫所福岡支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、交渉対象とする事項について回答させていただく。

最初に、Ⅰ労働諸条件の改善についての１から４について一括して回答する。

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まいりたい。

また、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。

次にⅠの５のハラスメント防止策の徹底について回答する。

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。

次にⅠの６について回答する。

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及び夏季休暇の取得並びに年末年始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。

また、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。

次にⅠの７について回答する。

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。

次にⅠの８の障害者雇用について回答する。

障害者の雇用については、引き続き、障害者の要望や実態の把握を行い、きめ細かい対策を講ずるなど、環境整備を含め障害者が働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。

次にⅠの９について回答する。

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。

続いてⅡ 福利厚生施策の充実について回答する。

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。

最後にⅢ 人事評価制度について回答する。

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）

ただいまの支所長からの回答では、職員とのコミュニケーションを図り、風通しの良い職場環境づくりという観点を強調されていたと思います。

一般論として、上意下達の組織運営は、情報共有の不足や現場の意見が反映されず、職員のモチベーション低下につながります。労使それぞれの立場が違っても「働きやすい職場環境をつくる」という目標は同じであり、結果として、より良い公共サービスの提供につながります。引き続き、明るく働きやすい職場環境づくりのため、良好な労使関係が保たれますよう、ご対応方よろしくをお願いします。

また、インバウンド需要の拡大に伴う携行品検査を始め、業務量が増大している状況ですが、職員の仕事と生活の調和及び健康管理に十分ご配慮いただきたいと思います。

特に、広域機動ユニットの試行導入等について、職員への情報提供及び意見反映など丁寧な対応をお願いするとともに、課題等があれば別途改善を要請するので対応をお願いいたします。

なお、今回、交渉の対象とならなかった事項についても引き続き誠実な対応をお願いいたします。

本日は、ありがとうございました。

（野村支所長）

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、職員が安心して働ける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。

（大津庶務課長）

以上をもって、全農林労働組福岡分会からの要求に基づく交渉を終了する。

24全農林福岡分会要求1号
2025年 / 月 7 日

門司植物防疫所福岡支所
支所長 野村 幸弘 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、改正食料・農業・農村基本法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. 門司植物防疫所福岡支所として、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. 門司植物防疫所福岡支所として、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. 門司植物防疫所福岡支所として、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. 門司植物防疫所福岡支所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 門司植物防疫所福岡支所として、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. 門司植物防疫所福岡支所として、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. 門司植物防疫所福岡支所として、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、門司植物防疫所福岡支所として、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. 門司植物防疫所福岡支所として、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、門司植物防疫所福岡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。

Ⅳ 職場環境改善について (別紙のとおり)

以 上

(別紙)

1. 広域機動ユニットの試行に伴い、ユニット担当職員は非常に多くの出張を行っていることから、門司植物防疫所福岡支所として、ユニット担当職員の意見や体調に十分配慮をすること。特に9月の当局説明会での役降りまたは再任用職員を優先するといった説明とは異なる、採用3年目以内の若手職員2名がユニット担当になっており、意見反映や健康管理により十分な配慮をすること。
2. 輸入携帯品厳格化対応の強化により、福岡空港における携帯品カウンターでの対応人数が1名から2名となったことに伴い、携帯品検査対応時間が増加し、従来の業務に加えての対応になっていることから、門司植物防疫所福岡支所として、適正な業務調整を図ること。
3. 同定官の要請には時間がかかることから、同定官候補として若年層の養成に門司植物防疫所福岡支所においても積極的に取り組むこと。