

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3年12月27日（月） 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     | 堀田 公生 | 所長   |
| 同           | 佐藤 栄策 | 庶務課長 |
| 全農林労働組合福岡分会 | 松尾 正寛 | 書記長  |
|             | 井口 徹  | 副委員長 |
|             | 谷崎 義則 | 執行委員 |

4. 議 題：2021 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 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「障害者・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」

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、年末の多忙な折に、本交渉にあたり時間を割いていただいたことに感謝申し上げます。

また、全農林の活動については、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。

植物防疫所を取り巻く環境は、輸入検疫・輸出検疫とも検疫要件が複雑・高度化し、出張業務の移動範囲も広域化しており、現場で働く組合員の負担が年々増加している傾向にある。

さらに農林水産物の輸出額5兆円目標が掲げられたことで、検疫件数の増加や新たな輸出品目の追加に伴う業務が増えることが予想される中で、業務量に見合った定員の確保が急務となっている。

また、植物防疫法の改正や外国郵便の検査強化等について、各職場で働く組合員はその動向に不安を抱えながらも日々の検疫業務に邁進しているところ。

今般とりまとめた要求内容は、円滑な業務運営の実施はもとより、安心して働き続けられる職場を確立するためには重要な事項であり、門司植物防疫所当局におかれては、誠実な対応を要請する。

まず、1点目は労働諸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てこられたものの、依然として組合員からは年次休暇を取得しにくいなどの声が寄せられている。また、若年層の割合も増えているところであり、育児休業についても希望するすべての職員が取得できるよう、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、今後に対応をお願いする。

また、女性職員の割合も増加傾向にあり、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、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指針」に基づき、メンタルヘルス対策の一層の充実・強化を図り、何でも相談できる職場環境づくりを要請する。

3点目は、新たな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。

4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、組合員は法改正や外国郵便の対応強化に関する動向が不明確なだけに、大きな不安を抱えているところ。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。

(堀田所長)

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 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 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 8 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 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。

（井口副委員長）

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。

（堀田所長）

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 －