

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：平成28年6月1日（水）17：20～17：40

2. 場 所：門司植物防疫所福岡支所会議室

3. 出席者：

（当局側）黒谷支所長、博多屋庶務課長

（組合側）加来（福岡分会副委員長）、守田（福岡分会執行委員）、
堀江（福岡分会班長代理）

4. 要求書（全農林労働組合福岡分会委員長（別添のとおり））

5. 議事概要

（博多屋庶務課長）

ただいまから、全農林からの要求に基づく交渉を始める。

交渉を始めるにあたり、出席者を紹介する。

当局側として、黒谷支所長及び本日司会進行を努める庶務課長の博多屋です。

職員団体側として、福岡分会から加来副委員長、守田執行委員、堀江班長代理。

本日の交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規程に基づき、5月20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、「3労働諸条件の改善について」の「（1）の超過勤務縮減の部分、（2）、（4）、（5）の官用車の安全対策の部分、（6）、（7）の育児に関する職場環境の整備の部分、（8）」「4人事評価について」、「5福利厚生施策の充実について」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接受するとして整理した。これらを前提に交渉を進めさせていただく。

予備交渉でもお話したが、発言は交渉対象事項に限っていただくよう改めてお願いする。それでは、要求書の提出及び趣旨説明をお願いします。

（加来福岡分会副委員長）

要求書の趣旨を説明する。

門司植物防疫所福岡支所組合員においては、農産物に重大な被害を及ぼす重要病害虫が我が国に侵入・まん延しないよう、輸出入植物や国内植物を検疫し、万が一侵入した場合には根絶、発生地域内への封じ込め、発生密度の抑制等の防除対策を確実に講じるため、日夜、職務遂行に邁進しているところである。

特に、増え続ける訪日外国人旅行者による、国際航空路線や外国クルーズ船への対応増加、さらに、農産物の輸出促進による、空港における輸出検疫カウンターでの対応や集荷地検査などへの業務が増加している状況である。

また、昨年は奄美大島や屋久島などでミカンコミバエ種郡が確認され、現場の担当所及び本所の担当部署をはじめ、福岡支所及び管轄する出張所を含めた門司管内各所及び門司管外からの応援により、発生調査、根絶作業及び移動取り締まりなど、早期根絶に向けた取り組みが現在も続けられており、予断を許さない状況である。

今般、取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、門司植物防疫所福岡支所におかれては誠実な対応を要請する。

まず、1点目は、超過勤務の縮減についてである。

現在、門司植物防疫所福岡支所及び管轄する出張所において、勤務時間管理や超過勤務の事前命令は徹底されているのか、また、超過勤務が一部の職員に集中するような偏った実態となっていないのか伺う。その上で、そのような実態があるのであれば、管理職の十分なマネジメントにより、業務の平準化に努めるよう要請するとともに、超過勤務縮減に向けた抜本的な対策を講じるよう要請する。

2点目は、働きやすく明るい職場の確立についてである。

業務を行うに当たり、業務優先の対応は理解するものの、過度な対応は、職場の雰囲気悪化させるものであり、そのような状況が続くことで各種ハラスメントが生じることになっていないかを危惧する。門司植物防疫所福岡支所においては、定期的に各種啓発を行い、働きやすく明るい職場作りを要請する。また、職員の健康管理、メンタルヘルス及びワークライフバランスに資するため、年次休暇はもとより、各種休暇が取得しやすい環境整備を併せて要請する。

3点目は、人事評価制度についてである。

評価制度の適正な運営に当たっては、職場の人間関係に大きく影響するところであり、信頼関係なくして当該制度の運営は成り立たない。被評価者への指導・助言を丁寧に行うとともに、日頃からコミュニケーションを取り、評価に対する被評価者の理解と納得が重要であることを改めて申し上げる。

以上、要求書の主な趣旨について申し上げ、門司植物防疫所福岡支所当局の見解を伺う。

（黒谷支所長）

4月1日付けで着任した黒谷です。門司植物防疫所福岡支所の勤務は、初めてですが、よろしくお願いします。

職員の皆様には、日々の業務の遂行にあたり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。

門司植物防疫所福岡支所においては、福岡空港をはじめとした国際便に対する対応等、引き続き適切な業務運営に取り組んで参りたい。

それでは、交渉の対象となる事項について、回答させていただく。

3（1）の超過勤務の縮減については、①管理職員は、勤務時間外になってからの業務指示は行わないように努める、②水曜日は定時退庁日、金曜日は定時退庁促進日とし、その趣旨の徹底を図る、③各課・担当内での打合せ等で日程調整を行うなど業

務の平準化を図るなど、超過勤務の縮減に向けて取り組んでいるところである。

今後とも、定期的に超過勤務縮減の取組の検証を行うなど適切に対応するとともに、超過勤務を命ずる場合は、勤務時間内に行うよう努力してまいりたい。

３（２）のセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止等については、秘書課長通知や人事院が作成した「「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について（通知）」を職員掲示板により周知し、その防止に努めている。

相談体制については、セクハラやパワハラに限らず、勤務条件に関する日常的な苦情等の相談に応じ、助言、指導、両当事者間の和解のあっせん等の措置を講じるための体制を整備するとともに、職員掲示板により周知しているところである。

また、これまでも会議や研修の場において、管理監督者等に対し、セクハラやパワハラの防止等を指導しているが、引き続き防止策を徹底する考えである。

３（４）については、公務員宿舎を巡っては、大変厳しい状況ではあるが、人事異動に伴う宿舎の確保に向け最大限努力をしてまいりたい。

３（５）の官用車の安全対策としては、官用車にドライブレコーダーを設置することや、交通事故・違反の未然防止のため、引き続き安全運転講習会を実施するなど交通法規遵守意識の向上に努めてまいりたい。

３（６）の年次休暇や夏季休暇については、計画的に使用することが重要であるため、①各課・各担当毎の休暇計画表を作成し、各自が記入する、②ゴールデンウィークや夏季休暇の取得の際には、年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう努めることなど、掲示板や拡大課長・統括官会議等において促しており、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、引き続きこうした取組を徹底してまいりたい。

３（７）の育児休業及び育児のための短時間勤務については、掲示板に制度の概要を掲載するとともに照会があった場合には、丁寧に制度説明を行っているところである。

今後とも制度を適切に運用してまいりたい。

３（８）については、管理者と職員のコミュニケーションの重要性は理解しており、今後とも大切にしていまいりたい。

４（１）の日常的な指導・助言やコミュニケーションについては、人事評価制度にかかわらず、組織内の意識の共有や業務改善等につながるほか、職場の実情を把握する上で最も基礎的な手段と認識している。

今後とも、日常のコミュニケーションを奨励し、十分理解の得られる人事評価となるよう尽力する考えである。

４（２）の評価者訓練については、内閣官房内閣人事局及び人事院地方事務局等が主催す

る評価者研修や農林水産省主催の管理者研修に評価者を参加させており、その徹底に努めているところであり、今後とも、これらの研修等に参加させ、評価者訓練の取組を徹底してまいりたい。

評価結果の活用方法については、評価者訓練において十分周知しているほか、各職員に対しても昇任・昇格等に活用される重要事項である旨機会を捉えて周知しており、引き続き、評価制度等への理解が更に深まるよう取り組む考えである。

5のメンタルヘルス対策については、平成22年11月に発出された「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」、平成27年10月からは同指針の改正により、大臣官房参事官（厚生・人事）が策定した「農林水産省職員の心の健康づくりのための運用方針」に基づき実施している。

同運用方針においては、引き続き、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、メンタルヘルスチェックを実施するとともに、職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制が整備されており、当所においても職場や専門家が連携して対応している。

職員のメンタルヘルス対策は、円滑な業務運営の観点からも重要な課題であるので、引き続き庶務課・該当職場が連携して対応する考えである。

（加来福岡分会副委員長）

春闘要求書にご回答いただき感謝申し上げます。

植物防疫所の労働条件改善、超過勤務縮減、健康管理への啓発など適切かつ積極的に対応いただいていると理解する。

まず、交通安全対策についてであるが、輸入検査や集荷地検査など官用車を運転する機会が多い状況である。交通法規遵守の意識づくりも重要であるが、バックモニターや衝突回避装置を搭載した車も普及していることから、これらの装置を装備した官用車を導入することも安全対策になると考える。

続いて、育児休業等についてであるが、植物防疫所でも近年女性職員が増えている状況である。女性職員をはじめ、全ての職員が働きやすく、かつ、育児や介護等と両立して活躍できる職場環境の整備・向上に向け、創意工夫した対応が必要と考える。

最後に、植物防疫所職員を取り巻く情勢は日々変化しており、組合としては当局側に対して、情勢の変化に応じた職場改善に向けて引き続き適切に取り組まれるようお願いする。

特に、冒頭でも述べた奄美大島や屋久島などにおけるミカンコミバエ種群への対応のように、管轄内外を問わず、各種病害虫の突発的発生に対応しなければならない事案が今後も生じる可能性は十分あり得る。また、訪日外国人旅行者の増加、農産物輸出促進への対応、輸入植物検疫の見直しにおける業務の煩雑化などが進む中、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て最大限の配慮をお願いする。

（黒谷支所長）

職場環境の改善については、継続的な取組が重要と認識している。今後とも、各課・担当内での意見交換や係等毎の業務スケジュールの作成により、予め調整を行う等

業務の平準化を図るなどの取組を行いたい。

本日の交渉を踏まえ、今後とも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。

（博多屋庶務課長）

以上をもちまして交渉を終わります。

門司植物防疫所福岡支所

支所長 黒谷博史 殿

全農林労働組合福岡分会
委員長 轟 政 浩



要 求 書

植物防疫所は、農産物に重大な被害を及ぼす重要病害虫が我が国に侵入・まん延しないよう輸出入植物や国内植物を検疫し、万が一侵入した場合には根絶、発生地域内への封じ込め、発生密度の抑制等の防除対策を確実に講じる重要な役割を担っています。特に、輸入農産物の品目・数量の増加や訪日外国人旅行者等の急増に伴い、病害虫が侵入する可能性が高まっていることから、植物防疫官を適切に配置し、植物検疫の充実強化を図ることが重要となっています。

一方、検疫体制の強化に伴う定員要求は行われているものの、業務量に見合う人員配置となっていないことから、慢性的な超過勤務が発生しており現場で働く組合員の労働条件は厳しさを増しています。

このため、私たちは、農林水産行政の円滑な推進と組合員の生活と労働条件を改善するため、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、下記事項の解決に向け特段の努力をされるよう要求します。

記

1 2017年度予算概算要求、組織・定員要求について

(1) 植物防疫の円滑な遂行に必要な予算を確保すること。また、水際対策の強化に必要な広報活動を充実すること。

(2) 植物病害虫の国内侵入防止対策の強化、格安航空（LCC）の新規就航、検疫探知犬の導入など、増加する業務量に見合った定員を確保すること。

特に、業務量に対して慢性的に人員が不足している福岡空港出張所については、定員の増員を行うこと。

(3) 庁舎の廃止・移転については、事前に情報提供を行うこと。

2 有資格者全員が昇格できる定数確保を基本に、級別定数の拡大、昇格基準の緩和、高位号俸者の昇格改善を図ること。

- (1) 行政職（一）の3級、4級定数を拡大すること。
- (2) 専門行政職の3級、4級定数を拡大すること。
- (3) 行政職（二）の部下数制限を撤廃し、昇格改善を図ること。

3 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、厳格な勤務時間管理体制を確立し、事前命令の徹底、実効ある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務を縮減すること。
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を根絶するとともに、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。
- (3) 人事異動にあたっては、組合員の希望を尊重するとともに、理解と納得の上で行うこと。
- (4) 円滑な業務遂行に必要な公務員宿舎を確保すること。また、異動に伴う宿舎を早期に決定するとともに、職場に近い宿舎を確保すること。
- (5) 門司植物防疫所福岡支所管内における集荷地検査や栽培地検査、応援体制など官用車による出張が長距離化していることから、官用車の機能向上などの安全対策に万全を期すこと。また、官用車出張に伴う移動時間の超過勤務については、同乗者も超過勤務の対象とするとともに、自主運転手当を制度化するよう関係機関に要請すること。
- (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、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、代替要員の確保に万全を期すこと。
- (8) 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。

4 人事評価について

- (1) 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。
- (2) 評価者訓練を一層徹底するとともに、評価結果の活用方法について周知徹底を図ること。

5 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。また、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援対策に万全を期すこと。

6 業務運営に関する事項

- (1) 業務量の増加に伴い担当職員に過度な負担とならないよう、当局はマネジメントを十分発揮すること。
- (2) 応援体制に支障が生じることのないよう、必要な出張旅費等を確保すること。
- (3) 応援体制の確立にあたっては、派遣元の通常業務に十分配慮し対応すること。
- (4) 海外検疫出張の人選にあたっては、業務運営に支障が生じないよう職員の意見を十分に踏まえ対応すること。
- (5) 海外派遣や国内検疫における健康安全対策に万全を期すこと。
- (6) P P V 調査・検定など業務の将来展望や輸出拡大に伴う整備の具体的ビジョンを示すこと。
- (7) 検疫探知犬導入にかかる来年度以降の運用・計画方針の策定にあたっては、職員の意見を十分に反映すること。
- (8) 奄美大島等で発生したミカンコミバエ種群の緊急防除等に伴う業務の門司植物防疫所福岡支所管内からの応援派遣にかかる予算については、確保すること。
また、派遣する職員の健康管理に留意するとともに派遣元の業務運営に支

障が生じないよう業務調整を行うこと。

- (9) 門司植物防疫所福岡支所として、再任用職員の業務内容等を職場職員と共有し、円滑な業務運営を図ること。

以 上