

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：平成29年5月18日（木）17：20～17：35

2. 場 所：門司植物防疫所研修室

3. 出席者：

（当局側）杉本所長、吉本庶務課長、大津庶務課課長補佐

（組合側）藤浪福岡分会副委員長

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

（吉本庶務課長）

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。

交渉を始めるにあたり、出席者を紹介する。

当局側として、杉本所長、大津庶務課課長補佐及び本日司会進行を務める庶務課長の吉本です。

職員団体側として、福岡分会から藤浪副委員長です。

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11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。

全農林労働組合福岡分会から提出された要求事項については、「I 労働条件の改善について」1のまた書きの部分を除き「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す交渉の対象とする事項として整理したので、これ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、要求書の趣旨説明をお願いする。

（藤浪福岡分会副委員長）

本日は多忙なところ本交渉に対し、時間を頂いたことに感謝申し上げます。

門司植物防疫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も増えている状況である。

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、労働条件の改善についてである。

現在、増加する国際航空路線や外国クルーズ船への対応で、特に少人数の出張所において業務が増加し、業務が輻輳する際は、本所及び各支所等から業務応援をもらい、人員不足を補っている状況にあるが、それでも少人数の出張所の負担はかなり増加している。

少人数でありながらシフト勤務を行っており、年次休暇が取得しにくい状況であり、今後の応援態勢の確立はもとより、抜本的な見直しが必要と考える。

一部の職員に業務が集中し、超過勤務の増加及び年次休暇が取得できないような偏った実態となっていないのか、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、年次休暇の計画的な取得及び超過勤務の縮減に向けた、環境整備を図るよう要請する。

また、管理者と職員のコミュニケーションを重視し、明るく活気ある職場環境づくりを図るよう要請する。

特に少人数の出張所職員ともコミュニケーションを図って頂き、出張所職員の要望等を聞いて、効率的な業務運営と働きやすい職場環境整備を心がけていただきたい。

2点目は、福利厚生の充実についてである。

職員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、職員のニーズを踏まえて実行すること。また、「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を要請する。

最後に、人事評価制度についてである。

評価制度の運営に当たっては、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制度の運営は成り立たないと考える。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図り、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。

(杉本所長)

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.の超過勤務の縮減については、超過勤務縮減対策検討委員会等において検討し、①一人当たりの超過勤務時間が年間360時間を超えないように努める、②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、③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、④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、予め日程調整を行う等業務の平準化を図るなど具体的事項を定め、超過勤務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。

Iの2. の超過勤務の縮減については、定員事情が厳しい中、業務の効率化と併せて、新規採用、定員要求により人員の確保に努めているところである。

今後とも業務の見直しを行い、既存業務の効率化を図るとともに、業務執行体制及び業務量等を十分に精査した上、状況に応じた非常勤職員の雇用などを通じて、超過勤務の縮減に努力してまいりたい。

Iの3. 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、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。

Iの4. 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。

Iの5. 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など周知を図るほか、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、ワークライフバランスの確保や育児休業が取得しやすい職場環境の整備については、「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」等に基づき、育児・介護、フレックスタイムなどの制度内容やその利用促進について、これまでも職員周知に努めてきたところである。

引き続き、利用しやすくなるよう職場環境の整備に努めてまいりたい。

Iの6. の業務運営に当たっては、日頃からのコミュニケーションが重要と考えており、職員の皆様の意見にも十分配慮して、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。

IIの1. の福利厚生抜本的な改善・充実については、制度官庁において慎重に検討されると考えており、職員の皆様の意見にも十分配慮して、その動向を注視しながら対応してまいりたい。

IIの2. 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。

Ⅲの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。

Ⅲの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。

（藤浪福岡分会副委員長）

春闘要求書にご回答いただき感謝申し上げます。

門司植物防疫所の労働条件の改善、超過勤務の縮減、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。

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。

（杉本所長）

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。

（吉本庶務課長）

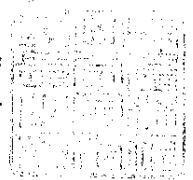
以上をもって、全農林労働組合福岡分会からの要求に基づく交渉を終了する。

－ 以 上 －

門司植物防疫所

所 長 杉 本 俊 一 郎 殿

全農林労働組合福岡分会
委員長 轟 政 浩



要 求 書

私たちは連合に結集し、すべての働く者の処遇改善、「底上げ・底支え」「格差是正」「経済の自律的成長」と「働くこと」の価値を高め「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」が保障される「働くことを軸とする安心社会」「包摂的な社会」の実現に向け、2017春季生活闘争を進めています。

一方、農林水産省においては、「農業競争力プログラム」を踏まえた「農林水産業・地域の活力創造プラン」等に基づき「強くて豊かな農林水産業」と「美しく活力ある農山漁村」の実現に向けた各種施策を推進していますが、職場は連年に亘る定員削減により超過勤務は慢性化しており極めて厳しい労働環境にあります。

このような状況の中で私たちは、当面する課題を整理し、下記のとおり要求事項をとりまとめました。

貴職におかれては、農林水産行政の円滑な推進と公務員の生活と労働条件を維持・改善するため、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、厳格な勤務時間管理体制を確立し、事前命令の徹底、実効の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. 定員削減により人員が減少する中、門司植物防疫所として既存業務の抜本的かつ実効ある効率化や非常勤職員の雇用などにより、超過勤務の縮減を図ること。
3. 門司植物防疫所として、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の根絶のため、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。
4. 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。

5. 門司植物防疫所として、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。
6. 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重視し、明るく活気ある職場環境づくりを図ること。

Ⅱ 福利厚生施策の充実について

1. 門司植物防疫所として、職員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、職員のニーズを踏まえて充実させること。
2. 「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 新たな人事評価制度について

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・助言を充分かつ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行うこと。
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。

以 上