

名古屋植物防疫所清水支所交渉（全農林労働組合静岡分会）

議事要旨

1. 日 時：令和8年2月20日（金）17：21～17：40

2. 場 所：清水港湾合同庁舎5階 共用会議室

3. 出席者：

名古屋植物防疫所清水支所	大野支所長
全農林労働組合 静岡分会	兼子委員長
同	尾崎書記長
同	望月財政部長
同	林執行委員

4. 議 題：全農林労働組合静岡分会による要求書回答
（全農林労働組合静岡分会提出 別添「25 全農林静岡分会要求4号」）

5. 議事概要

（大野支所長）

ただいまから、全農林労働組合静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。

全農林労働組合静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、交渉対象とする事項は、

- ・「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の1、2、3の「ハラスメント防止策の徹底の部分」、4、5、6の「職員への研修等の実施部分を除く障がい者の職場環境の部分」及び7
- ・「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ため、これを前提に交渉を進めさせていただく。

なお、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。

（望月財政部長）

全農林労働組合静岡分会委員長から、名古屋植物防疫所清水支所長あてに提出した2026年2月20日付け25全農林静岡分会要求4号による要求書に基づき、個別に回答願います。

（大野支所長）

名古屋植物防疫所清水支所長の野大野です。名古屋植物防疫所清水支所及び静岡空港出張所の職員の皆様には、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を申し上げます。

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きます。

最初に、Ⅰの労働諸条件の改善についての1の超過勤務縮減対策について回答する。

超過勤務については、今後とも事前の超過勤務命令を徹底し、時間外の業務指示を行わないように努め、引続き超過勤務の縮減に努めてまいります。

次に1の2の勤務間インターバルの確保について回答する。

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1の3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1の4の休暇が取得しやすい職場環境の整備について回答する。

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、職員掲示板や業務懇談会等において、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。

次に1の5の育児・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について回答する。

ワークライフバランスの確保については、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・介護のための休暇、出生サポート休暇等については、取得を希望する職員が生じた場合は、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、制度が利用しやすいように職場環境の整備及び制度説明に努めてまいりたい。

次に1の6の障がい者に寄り添った職場環境の整備について回答する。

障がい者に寄り添った職場環境の整備については、雇用への対応について障がいの特性や状況に応じて勤務できるよう環境を整備し、障がい者の方が能力を発揮し、障がい者・健常者が共に働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。

次に1の7の働きがいのある民主的な職場の確立について回答する。

管理者と職員とのコミュニケーションは重要と考えており、普段から職員に声をかけるなど気軽に相談できるような職場環境を目指してまいりたい。

続いてIIの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の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。

日常の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。

以上、回答いたします。

(望月財政部長)

誠意ある回答内容であるが、今後とも組合員に不利益とならないこと、超過勤務の縮減対策、勤務間インターバルの確保、メンタルヘルス対策に努力いただきたい。

(大野支所長)

本日の交渉を踏まえ、今後も職員の皆様とのコミュニケーションを図り、今まで以上に職員が安心して働ける職場となるよう引き続き努力してまいりたい。職員の超過勤務の縮減やメンタルヘルス対策等については、業務調整をしつつ日頃から点検してまいりたい。

以上をもって全農林労働組合静岡分会からの要求に基づく交渉を終了する。

— 以上 —

名古屋植物防疫所清水支所
支所長 大野 豊 殿

全農林労働組合静岡分会
委員長 兼 子 博 之



要 求 書

農林水産省においては、新たな「食料・農業・農村基本計画」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. 名古屋植物防疫所清水支所として、事前の超過勤務命令を徹底し、超過勤務を縮減すること。
2. 名古屋植物防疫所清水支所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
3. 名古屋植物防疫所清水支所として、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。
4. 名古屋植物防疫所清水支所として、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。
5. 名古屋植物防疫所清水支所として、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。

6. 障がい者雇用について、名古屋植物防疫所清水支所として、雇用される障がい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、障がい者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。

7. 名古屋植物防疫所清水支所として、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、名古屋植物防疫所清水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。

以 上