

神戸植物防疫所大阪支所交渉（全農林労働組合大阪分会）

議事要旨

1. 日時：令和8年3月16日（月）17:30～17:50
2. 会場：神戸植物防疫所大阪支所検査消毒室
3. 出席者：
（当局側）兵頭支所長、岡田統括植物検疫官（輸入検疫担当）
（組合側）野田委員長、吉田副委員長、奥書記長、松原財政部長、
松田執行委員
4. 要求書 全農林労働組合大阪分会委員長（別添のとおり）
5. 議事概要

（岡田統括）

ただいまから、全農林大阪分会からの要求に基づく交渉を始めます。本日の交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規定に基づく、2月18日に実施した予備交渉において取り決めた事項を報告します。

全農林大阪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、2、3の超過勤務縮減の部分」、「4の勤務間インターバル」、「7の官用車の安全対策の部分」、「8の健康安全対策の部分」、「9のハラスメントの根絶の部分」、「10、11」、「12の障がい者に寄り添った職場環境整備の部分」、「13」、「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」及び「Ⅲ 人事評価制度について」になります。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、これを前提として交渉を行います。

（野田委員長）

大阪支所で働く組合員は、定員不足の中で、植物防疫業務に的確に対応するため、日夜、懸命に業務に邁進しています。

このような中で、私たち大阪分会は、労働条件の点検を行い、職場における当面する課題を整理し、要求事項として取りまとめました。農林水産行政の円滑な推進と公務員の生活、労働条件を維持・改善するため、要求事項の実現に向けて最善を尽くしていただきますよう要請します。

それでは、予備交渉で整理された事項について、大阪支所長からの回答をいただきます。存じます。

（兵頭支所長）

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きます。

Iの労働諸条件の改善についての1と2と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まいります。

また、4の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ます。

7の官用車の安全対策として、官用車へのドライブレコーダーの設置や、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るとともに、官用車の更新に当たっては、これまでもエアバックやABSなど安全装置搭載車両を導入してきたところであり、更に、現在は、事故リスクの低減のため、バックモニターや衝突被害軽減制動制御装置を搭載した車両を導入しており、引き続き安全対策の強化に努めてまいります。

8の海外派遣については、出張先ごとに過去蓄積されてきた有益な健康安全対策となり得る情報が豊富に共有されており、厚生労働省や外務省が発出する健康や安全に係る最新情報をもとに出張者に対して情報が提供されており、きめ細かな対策がとられているところである。輸出入検査については、気温や天候の変化に対応すべく職員の体調管理や、用務地との往復における交通安全対策が万全となるよう日頃から配慮しているところであるが、引き続きこれら対策に万全を期してまいります。熱中症対策については、涼しい服装やこまめな水分補給など熱中症予防の基本的な取組について職員に周知するとともに、熱中症リスクのある屋外等での作業従事者に対しては、作業環境等の実情に応じた予防措置を講じているところである。

こうした取組については、暑さが本格化する時期を見据え適切に対応してまいります。

9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

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。

10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。

11の妊娠・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。

12の障がい者に寄り添った職場環境の整備については、大阪支所においては、現在、障がい者の雇用実績は無いが、障がい者雇用への対応については、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活躍できる職場づくりに努めてまいりたい。

また、障がい者雇用に関連した研修の参加に努め、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境の構築に努めてまいりたい。

13の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の福利厚生施策の充実について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の人事評価制度については、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、期末面談に当たっては、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。

(野田委員長)

ご回答をいただきましたが、何点か確認させていただきます。

超過勤務の縮減ですが、これまで継続して講じてきた対策が一定の効果を上げていると認識しています。

しかしながら、定員不足による超勤実績があることも組合として把握しています。

是非とも解消に努めていただきたいと申し上げておきます。働き方改革の機運が高まっている今だからこそ、現場段階から更に実効ある超過勤務の縮減を進めていただくよう要請します。

官用車の安全対策については、一定の努力をいただいていることは承知しております。引き続き、交通安全対策に万全を期すとともに、更なる安全装備の充実を図っていただきたいと思えます。

セクハラ・パワハラについては、被害者に精神的・身体的苦痛を与え、健康が脅かされるだけでなく、周りの職員へも不快感を与え職場環境を悪化させるものであるため、大阪分会としても職場からハラスメントを根絶するため、「くみあい相談窓口」を設置するなど取組を行っています。

ハラスメントを根絶し、働きやすい職場環境となるよう、引き続き管理職員に対しては、ハラスメントの防止等を徹底していただくよう要請します。

年次休暇や夏季休暇については、ほぼ希望どおりに取得する職員が多くいる一方、業務多忙と人員不足等から希望どおり計画的に取得できないという職員の切実な声もあり、更なる管理職のマネジメントが重要になっています。適切な対応を要請します。

海外派遣について、出張先ごとの有益な健康対策となる情報が蓄積されており、厚生労働省や外務省が発出する情報についても出張者に提供されている旨の回答があったところですが、引き続き、関係機関との連携を密にし、出張者の健康安全のためのきめ細かな対応を要請します。

また、国内業務においても、職員の健康を確保するための対策を引き続き、徹底するとともに必要な環境整備に努めていただくよう要請します。

メンタルヘルス対策は難しい問題だと認識しています。それぞれの性格や心身のバランスにより同じ境遇であってもなる人とならない人がいるように、いつ誰がそうなるか想定できないものです。

職員が健康で快適に職務を遂行できる職場環境に努めていただくとともに、職員の心身の健康に充分目配りし、何でも相談できる職場環境づくりと対策を

とっていただきたいと思います。

人事評価制度については、制度が施行され15年が経ちますが、未だ組合員からは多くの意見があがっており、評価結果が評価される者が納得できるものとなっているのか疑問があります。人事評価が昇任・昇格等全てに影響を与えるということを考えると信頼関係の上に立って期首面談における目標設定、納得のいく公平な評価とそれをしっかり説明できる期末面談が重要となりますので、全ての評価者の基準の統一と信頼関係の醸成を図るよう要請します。

大阪支所では、定員不足の中、業務運営に多くの課題が存在しています。各管理者が日常的に職員とコミュニケーションを図り、業務分担や業務計画の進捗状況を把握し、きめ細かな行程管理を行うとともに、必要に応じて業務調整や応援体制の構築を図るなど円滑な業務遂行に向けて万全を期すよう重ねて要請します。

(兵頭支所長)

職員の皆様には、日々努力いただいていると承知しており、当局としても、本日の交渉を踏まえ、今まで以上に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ます。ご要請の趣旨を踏まえ、業務の不断の点検、見直しを重ねるとともに、今後とも職員の意見を真摯に受け止め丁寧に対応してまいります。

(岡田統括)

以上をもちまして、全農林大阪分会からの要求に基づく交渉を終了します。

以上

25全農林大阪要求第1-2号
2026年3月16日

神戸植物防疫所大阪支所
支所長 兵 頭 薫 殿

全農林労働組合大阪分会
委員長 野 田 昌 則



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. 大阪支所として、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. 大阪支所として、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. 大阪支所として、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. 大阪支所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 大阪支所として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。

6. 大阪支所として、官用車出張における移動時間が勤務時間外におよぶ場合、共に業務を行っている同乗者の超過勤務の具体的な運用について示すこと。
また、土日勤務時の官用車出張における同乗者の移動時間について、運転手同様、勤務時間とみなすこと。
7. 大阪支所として、官用車出張における長距離運転が常態化している地方出先機関においては、現場実態を踏まえた官用車の機能向上などの安全対策を強化すること。
8. 大阪支所として、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。特に熱中症防止に向け、作業工程の見直しや空調服の配付、通気性に優れた作業服の導入及び配布枚数の増加、水分・塩分補給に必要な物資を支給するなど対策を強化すること。
9. 大阪支所として、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。
10. 大阪支所として、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。
11. 大阪支所として、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。
12. 障がい者雇用について、大阪支所として、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。
13. 大阪支所として、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、大阪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