

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：2026年1月8日（木） 12：30～12：47

2. 場所：門司植物防疫所研修室

3. 出席者：門司植物防疫所	吉村 仁志	所長
	井上 崇	庶務課長
全農林労働組合福岡分会	江口 彰	委員長
	渡辺恵理子	副委員長
	森岡 仁志	執行委員

4. 議題：2025 秋季要求書回答交渉
（全農林労働組合福岡分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

○井上庶務課長

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25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の「事前の超過勤務命令の徹底の部分」、「超過勤務の縮減の部分」、2の「超過勤務縮減策を具体化し着実に実施の部分」、3、4、5の「ハラスメントの防止対策の部分」、6、7、8の「障害者に寄り添った職場環境の整備の部分」及び「障害者・健常者が共に働きやすい職場環境構築の部分」並びに9

- ・「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」

- ・「Ⅳ 職場環境改善について」の8

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たので、これを前提に交渉を行う。

○（江口委員長）

本日、吉村所長、井上庶務課長におかれましては、ご多用のところ25全農林福岡分会要求4号に基づく回答交渉の場を設けていただいたことに感謝申し上げます。

また、日頃から全農林の活動にご理解とご協力を頂いていることに重ねて感謝申し上げます。

さて、今般提出した要求書は2025年秋闘にあたり検疫現場の第一線で働く組

合員からの意見を吸い上げて取りまとめたものである。

令和7年は10月時点での訪日外国人旅行客数は過去最高を記録し、管内ではミバエ類の誘殺が相次ぐなど、職員にとって、非常に厳しい一年となった。全ての職員が意欲をもって職務に取り組むことができるよう、職場環境の整備が重要である。

本日は、要求事項の実現に向けて、誠意ある回答を頂けるものと思っているところである。

○吉村所長

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る。

また、昨年は管内でミバエ類の誘殺が相次ぎ、その初動防除等のために、管内全体で対応にあたっていただき、重ね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。

まず、Iの1から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。

また、Iの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たい。

次に、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。

次に、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及び夏季休暇の取得並びに年末年始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。

また、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、Iの7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。

次に、Ⅰの８の障害者の雇用については、引き続き、障害者の要望や実態の把握を行い、きめ細かい対策を講ずるなど、環境整備を含め障害者が働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。

次に、Ⅰの９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。

次に、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。

次に、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。

次に、Ⅳの８の夏季休暇については、７月から９月までに業務の都合により休暇を取得できない職員が減るよう業務の平準化等を図るとともに、職員掲示板や各種会議等の場を活用して、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。

また、当該期間中に休暇を使用することが困難な職員については、前後各１月に夏季休暇が取得できるよう柔軟に対応してまいりたい。

以上である。

○江口委員長

秋闘要求書にご回答いただき感謝申し上げます。

当局におかれましては、門司植防疫所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、職員が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、より良い職場づくりに向けた配慮をお願いする。

また、今回、交渉の対象とならなかった事項についても、それらは全て職員からの切実なる願いであることを理解し、今後とも誠実な対応をお願いする。

○吉村所長

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。

○井上庶務課長

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。

2025年12月8日

門司植物防疫所長

吉村 仁志 殿

全農林労働組合福岡分会

委員長 江口 彰



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. 門司植物防疫所として、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. 門司植物防疫所として、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. 門司植物防疫所として、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. 門司植物防疫所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 門司植物防疫所として、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。

6. 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。

7. 門司植物防疫所として、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。

8. 障害者雇用について、門司植物防疫所として、雇用される障害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、障害者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。

9. 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、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 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。

IV 職場環境改善について

(別紙のとおり)

以 上

(別紙)

1. 職員の将来的な不安を払拭するため、予算や定員要求の概要、その進捗状況について、職員に対し情報提供を行うこと。
2. 気候変動やヒト・モノの流れが多様化する中、国内未発生 of 病害虫が侵入するリスクが高まっている。
これらの侵入病害虫の蔓延、定着を防ぐため、初動対応に必要な調査及び防除用資材の確保に努めること。併せて、資材の確保に必要な予算措置をとること。
3. 対馬への長期出張対応について、本年4月から宿泊費が実費になり、宿泊手当が導入されたが、ホテル生活が続くことから滞在中の生活費が負担となっている。ホテルの場所によっては買い物も困難で、自炊も難しいことから、健康への負担も大きい状況である。このため、以下の事項について、検討すること。
 - ① 現在支給される、宿泊手当では経済的負担が大きいことから、国内長期出張者に対する負担軽減策について検討すること。
 - ② 長期にわたるホテル生活は経済面、健康面での問題があり、出張する職員に負担が偏ることとなることから、複数の職員でより短期間に交代して対応する体制について検討すること。
 - ③ 出張者の現地での生活の利便性向上のため、電動付自転車の配備等を検討すること。
4. 広域ユニット及び対馬出張の試行的導入については、試行期間が終了した時点で、検証結果を提示するとともに、試行期間中に生じた職員からの要望について適切に対応すること。
5. 令和7年度はミバエ類の誘殺が相次ぎ、防除のため多くの職員が対応する事態となった。防除対応を実施する職員の業務の穴埋めとしての玉突き応援業務も発生し、管内全体として職員への負担が大幅に増加した。
一方で、管内全体として、7名の欠員が出ている現状もあることから、職員の負担軽減のため、早急な欠員の補充を行うこと。また、今後も、長期病休職員や退職者が出る可能性も想定の上、定員の拡大について検討すること。
6. 職員の欠員を必要以上に増やさないため、①人事異動の際は職員の希望を尊重し、理解と納得の上で行う、②業務が特定の職員に偏ること、パワハラ等で心身に不調をきたす職員が出ないように、管理職は長期的目線を持ち、実効性のある対応を行うこと。
7. 病気休暇中の職員が職場復帰する際、元の職場などに一定期間、試験的に出勤をする場合は、交通費を支給すること。
8. 夏季休暇については人事院規則改正に伴い、業務の状況に応じ6月～10月

までの期間での取得が認められることとなっていることから、6月及び10月に取得を希望する職員がいる場合は、業務の状況を勘案し、柔軟に対応すること。

9. 女性職員の増加に伴い、女性用更衣室が手狭になってきたことから、女性の更衣スペースを拡充すること。

10. 職員の健康維持及び熱中症を予防するため、執務室内に個別空調方式の冷暖房設備を設置すること。

また、個別空調方式の冷暖房が設置されるまでの間、冷暖房設備の更新、就業時間外も冷房運転を行う等、執務室内の労働環境を改善すること。