

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1月12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、藤崎庶務課管理係長
（組合側）藤浪（福岡分会副委員長）、松尾（福岡分会書記長）、
石田（福岡分会執行委員）

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、杉本所長、大津庶務課課長補佐、藤崎庶務課管理係長及び本日司会進行を努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、松尾書記長、石田執行委員。

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、12月27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、全て「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。

（松尾福岡分会書記長）

年始の多忙なところ、本交渉に対し、時間を頂いたことに感謝申し上げます。

門司植物防疫所で働く組合員は、植物病虫害の国内侵入防止、PPV対応、輸出入検査体制の強化、LCC、クルーズ船の新規就航・増便、検疫探知犬の導入など、増加する検疫業務に対応するため、管内の各職場で昼夜を問わず限られた人員の中で業務遂行に邁進している。

このような中で、2017年度予算、組織・定員、組織再編、労働条件の維持・改善などを要求事項とした要求書を昨年11月16日に官房当局に提出し、12月19日の回答交渉では、荒川官房長から、「将来にわたって国民の期待に応えられる農林水産施策を展開していくためには、本省と地方機関等が一体となって協力して取り組んでいくことが重要と考え、職員が今まで以上に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。」と回答があったところである。

官房当局の回答を踏まえ、本要求に関する誠意ある回答をお願いする。
それでは、要求書の趣旨については、藤浪副委員長から説明する。

（藤浪福岡分会副委員長）

要求書の趣旨を説明する。

1点目の労働諸条件の改善について、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、実行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、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を求めます。

次に、ワークライフバランスの確保や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とともに、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶し、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よう要求します。

2点目の福利厚生施策の充実について、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。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よう要求します。

最後に、新たな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。また、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を要求します。

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）

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。

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。

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、については、定員事情が厳しい中、従来か

ら業務量に見合った人員配置となるよう、業務量の把握を行い、それに見合った要員を配置しているところである。

既存業務の効率化については、これまでも実施してきたところであり、引き続き業務の見直しを行い、効率化を図ることが重要と考えている。

今後とも、こうした効率化のほか、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。

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。

Iの5. のワークライフバランスの確保や育児休業等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」に基づき、超過勤務の縮減や両立支援制度、フレックスタイム制等の周知など、男女とも働きやすい職場環境の整備を進めてまいりたい。

また、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。

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 of 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）

秋闘要求書にご回答いただき感謝申し上げます。

１１月に行われた植防職域対策会議の際も組合員から切実な要求が出されていた。今回提出した要求についても、門司で解決出来る問題は引き続き対応願いたい。

また、大きな課題については、上部機関へ繋げていただき、要求実現に向けて努力をお願いします。

（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）

以上をもちまして交渉を終了します。

－ 以 上 －

2016年12月26日

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

農林水産省においては、2014年7月に決定された「国の行政機関の機構・定員に関する方針」に基づき、2年目の定員合理化が実施されるとともに、「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」や「総合的なTPP関連政策大綱」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。

このような情勢の中にあって私たちは、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。下記の事項は、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、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。
2. 定員削減により人員が減少する中、農林水産施策への確に対応するため、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。
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、ワークライフバランスの確保や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

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。

以 上