

横浜植物防疫所東京支所及び横浜植物防疫所羽田空港支所交渉
(全農林労働組合東京農政分会)
議事要旨

1. 日 時 : 令和8年1月26日 (月) 17:30~17:40

2. 場 所 : 横浜植物防疫所東京支所会議室

3. 出 席 者 : 全農林労働組合東京農政分会 泉 尚巳 委員長
同 近藤 雅方 書記長
同 松岡 郁子 執行委員
同 尾藤 逸羽 執行委員

横浜植物防疫所東京支所 村井 覚 支所長
同 川崎 恵理子 庶務課長
横浜植物防疫所羽田空港支所 白石 正美 支所長
同 佐藤 裕司 庶務課長

4. 議 題 : 全農林労働組合東京農政分会による要求書回答
(全農林労働組合東京農政分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

(佐藤庶務課長)

これより、全農林労働組合東京農政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。

全農林労働組合東京農政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たし、交渉事項とする事項は、

- ・「I 労働諸条件の改善について」の1から4の事前の超過勤務命令の徹底、超過勤務縮減及び勤務間インターバルの確保の部分、5のハラスメント防止対策の部分、6、7、8の研修等の実施部分を除く障害者の職場環境の部分及び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」

とし、その他の事項については、管理運営事項に該当することから、要望事項として整理しているので、これを前提に交渉を行う。

(白石支所長)

横浜植物防疫所東京支所及び羽田空港支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。

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。

(白石支所長)

I の 1 から 4 の超過勤務について一括して回答する。

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。

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。

(村井支所長)

次に I の 5 のハラスメント防止対策についてである。

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 I の 6 の諸休暇を取得しやすい職場環境の整備についてである。

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。

次に I の 7 の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についてである。

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の障害者雇用についてである。

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の民主的な職場の確立についてである。

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。

(白石支所長)

続いてⅡの福利厚生施策の充実についてである。

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である。

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。

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。

(泉委員長発言)

引き続き、よろしくお願ひする。

(村井支所長)

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。

(白石支所長)

東京支所と同じく羽田空港支所においても、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。

(川崎庶務課長)

以上をもって、全農林労働組合東京農政分会からの要求に基づく交渉を終了する。

—以 上—

25全農林東京要求第3号
2025年11月6日

横浜植物防疫所東京支所長
村井 覚 殿

全農林労働組合東京農政分会
委員長 泉 尚日



要　求　書

農林水産省においては、改正食料・農業・農村基本法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. 横浜植物防疫所東京支所（以下、東京支所という）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. 東京支所として、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. 東京支所として、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. 東京支所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 東京支所として、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。

6. 東京支所として、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。
7. 東京支所として、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。
8. 障害者雇用について、東京支所として、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. 東京支所として、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、東京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

25全農林東京要求第4号
2025年11月6日

横浜植物防疫所羽田空港支所長
白石 正美 殿

全農林労働組合東京農政分会
委員長 泉 尚日



要 求 書

農林水産省においては、改正食料・農業・農村基本法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。

貴職におかれでは、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. 横浜植物防疫所羽田空港支所（以下、羽田空港支所という）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. 羽田空港支所として、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. 羽田空港支所として、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. 羽田空港支所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 羽田空港支所として、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。

6. 羽田空港支所として、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。
- 7 羽田空港支所として、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。
8. 障害者雇用について、羽田空港支所として、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 羽田空港支所として、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、羽田空港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