

## 北海道農政事務所交渉（全農林労働組合北海道地方本部）

### 議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年7月29日（木）12：16～12：55（39分）

2. 場 所：北海道農政事務所4F小会議室

3. 出席者：

北海道農政事務所	大杉武博	所 長
同	畠 幸司	次 長
同	大熊純夫	総務管理官
同	佐藤孝男	人事課長
同	浪岡耕一	人事課課長補佐
同	高橋正徳	人事課管理官
同	加藤一則	人事課管理係長

全農林労働組合北海道地方本部	村上嘉則	執行委員長
同	堀田祐司	副委員長
同	向田 修	書記長
同	高橋政則	財政局長
同	芳賀郁夫	執行委員
同	佐藤恵久雄	執行委員
同	山本悟之	執行委員

4. 議 題：

- ・北海道農政事務所における超勤縮減策を推進することについて
- ・北海道農政事務所における年次有給休暇と育児、介護等諸休暇の取得促進策を推進することについて
- ・北海道農政事務所における冬道安全運転講習会等の受講等を検討することについて

（全農林労働組合北海道地方本部提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

○佐藤人事課長：

それでは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します。

全農林北海道地方本部から提出されました要求事項が「新たな労使関係の構築に関する基本方針」Ⅱ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要求書の3の「北海道農政事務所における超勤縮減策を推進すること」、4の「北海道農政事務所における年次有給休暇と育児、介護等諸休暇の取得促進策

を推進すること」及び6の「北海道農政事務所における冬道安全運転講習会等の受講等を検討すること」とし、その他の事項につきましては、北海道農政事務所の権限外事項であることや管理運営事項に該当することから、要望事項として承るとの整理をいたしました。このことを前提として交渉を開始します。

○村上委員長：

それでは、要求書及び要望書をお渡しいたしますので、宜しく申し上げます。

要求書の内容については、予備交渉の段階で説明していることから省略させていただきますので、早速ですが回答をお願いします。

○大杉所長：

それでは回答させて頂く前に、私から一言、宮崎県で発生いたしました口蹄疫の防疫作業への応援部隊の派遣についてのお礼を申し上げたいと思います。

一昨日、27日に宮崎市の口蹄疫に係る移動制限と非常事態宣言が解除されたわけでございます。まだ宮崎においてはその後の作業が残されているわけでありまして、北海道で発生するという恐れはなくなったわけではありませんで、引き続き警戒をしていかなければならない、そういう状況にあるわけですがひとつの節目と思っています。今回この防疫作業に応援として北海道農政事務所から35名、5月連休明けから7月上旬まで2ヶ月にわたって派遣をさせていただきました。

派遣の重責を担って頂いた職員の方々には大変なご苦労、ご尽力を頂きました。現地で作業に貢献し、無事に北海道に帰って頂きました。本当にありがとうございました。また、そのバックアップ体制を事務所全体でやって頂きましたことについて、あらためて感謝申し上げたいと思います。

それでは回答に移らせて頂きます。要求書については、只今、委員長から提出頂きましたが、交渉対象事項以外の事項については御要望として承ることとさせて頂き、交渉対象事項となったものについて回答させていただきます。

3. の項目の「超過勤務を推進すること」についてであります。超過勤務が長時間かつ継続することは、もちろん職員の心身の健康、士気及び福祉に影響を及ぼすおそれがあるわけでありまして。超過勤務縮減は、仕事と生活の調和を図る観点からも非常に重要であり、喫緊の課題と考えております。北海道農政事務所においても、「超過勤務縮減対策検討委員会」を設置いたしまして、超過勤務実態の把握や超過勤務縮減対策を検討して対策を実施しているところであります。

具体的には毎週水曜、金曜日は「定時退庁日」とし、その他に北海道農政事務所全体の取組みとして、毎月第3水曜日を「全所一斉完全定時退庁日」と位置付け、全所統一的な取組みを実施しているところです。また、平成22年度の人事評価の業績評価における組織目標のひとつとしまして、超過勤務の縮減を掲げておりますし、各課ごとに前年の上半期の平均値を下回ることを目標として取り組んでおります。特に超勤の多い部署、特定の職員の実態をしっかりと把握するなど、勤務管理者に対して縮減に向けた指導を中心に実施してきているところであります。

人事院では「超過勤務手当の支給割合の引上げ及び超勤代休時間の新設」を行ったところであり、より一層の職員の健康管理と勤務管理者のコスト意識が求められているところでもあります。

しかしながら、突発的あるいは至急の対応を必要とする事案もあり、北海道における超過勤務の状況は、昨年と比べて特定の部署において必ずしも減少していない現状であります。今まで以上に縮減対策に力を入れていかなければならないと思っております。

今後とも職員の健康管理に十分留意して、先ず、管理職に対して業務の進行状況やスケジュール管理、職員毎の超勤時間数を把握し、必要性を十分に検討したうえで適切に超勤命令を事前に発するよう、再度、指導を徹底して参りたいと考えております。

その他の項目については、総務管理官から回答させていただきます。

#### ○大熊総務管理官：

それでは私から超勤の状況とその他の項目について回答致します。

北海道農政事務所全体の超勤時間数の推移は、1人当たりの時間数に換算しますと、過去3年間、平成19年から21年までは同程度の実態となっております。今年度、4月から6月までの状況は、昨年と比較すると多くの部署が減少している傾向にありますが、口蹄疫、戸別所得補償、水田畑作経営安定対策、経営統計調査などの業務により増加した部署もありました。

要求書3の①から④についてですが、超勤が月60時間を超えた職員は残念ながら本所で数名おりました。該当者からの代休の指定希望がなかったという実態もありまして、割増支給割合が適用となりました。22時を超える超勤は深夜支給割合が適用されておりますが、4月以降の該当者は徐々に減ってきている状況にあります。それから農林水産省の超勤縮減に関する事項として、管理職員は職員に対しやむを得ず超勤を命ずる場合は、午後8時を一つの節目とし業務命令を行うよう努めるものとされてまして、さらに超勤をしなければならない場合にあっても、健康管理上の観点等から午後10時を目途とし、当日中に処理しなければならないかどうかを十分見極め、通勤時間に配慮し通常の交通手段による帰宅確保につとめるものとする、となっております。

これらの事項については、管理職、勤務管理者に対し周知・指導しているところではありますが、再度、徹底して参りたいと思っております。万が一、深夜に及ぶ超勤命令を発する必要がある場合には、農林水産省タクシー乗車券使用規程に基づいた対応などを検討していきたいと考えています。

超勤に係る臨時健康診断については、該当職員が健康診断を必ず受診できるよう、関係部署と勤務管理者が連携して対応しており、今年度は若干名、検査対象となり全員、臨時の健康診断を受診しております。

いずれにしても、心身の健康管理やコスト管理のうえからも、深夜の超勤とならないよう、月60時間を超えないよう、業務スケジュール管理と職員毎の超勤時間数を把握したうえで、必要不可欠な場合に適切な超勤命令を発するよう、各

勤務管理者に対して指導して参りたいと思っております。

今後も引き続き、業務調整や事務効率化等により超過勤務の縮減を図るとともに、超過勤務縮減の取組みの検証を行うなど、これまでも増して実効性のある超過勤務縮減対策を講じて参りたいと考えているところです。

当所における年次有給休暇の取得促進についてでありますけど、ゴールデンウィーク期、夏季休暇取得時、シルバーウィーク期に、概ね各課、統計・情報センター単位で業務調整を行いながら、業務に支障の出ないように計画的に年次休暇を付加し連続休暇となるよう取り組んでいるところであります。

平成21年度年休取得状況は平均14.9日であり、20年度に比べ0.2日減少しています。引き続き、月のはじめに向こう3ヶ月の年次休暇取得計画を作成する等、計画的な年次休暇の取得促進に努めて参りたいと考えています。

また、育児休業法の改正及び両立支援策の推進に関する人事院規則等の改正が6月30日付けで行われたことから、全職員にメールでお知らせするとともに、改正内容とそのポイント等を掲示板に掲載し、周知を図ってきたところであります。現在、育児休業が2名、育児短時間勤務は2名となっており、また、新設された短期介護休暇は1名、取得している状況にあります。

今年度の安全運転講習会を本所においては2回実施する予定であり、7月22日に1回目を開催し、併せてその際に初の試みとして街頭啓発活動を行うなかで、職員の交通安全意識の高揚を図ってきたところであります。公私問わず自動車を運転する際には、自己の体調管理に気をつけるとともに、運転が長距離、長時間に及ぶ時などは、途中、早めに休憩を取ったり運転者を交代するなどして無理のない運行に心がけることが必要であります。

また、近年、広域的な人事異動に伴い、冬道運転の経験がない職員も在籍することから、警察等に協力要請を行い、北海道における冬期間の運転の特殊性を考慮した安全運転講習会の開催等を検討するとともに、併せて、交通安全情報を利用し、冬道の安全運転に関する各種情報を提供して参りたいと考えております。

以上でございます。

○村上委員長：

本日はお忙しいなか、大変ありがとうございます。新たな交渉ルールとなりまして2回目の交渉となりますが、この間、中央段階では1回目の交渉手法等を検証した結果、予備交渉を機能化させ効率的に本交渉に臨むことになった次第であります。

北海道農政事務所を取り巻く状況は、当初想定していた本年10月の組織改編が行われないことにより、10月からの新たな業務への対応も相まって、組合員の勤務条件に一番大きな影響を及ぼす、業務量に見合った要員確保が最大の関心事となっております。

大杉所長におかれましては、設置法一部改正法案の策定段階で、北海道農政事務所の位置付を高めるため、東奔西走、粉骨砕身ご尽力頂いたと聞いています。なんとしても人員配置の関係では、これまでの努力を実現させたいという大杉所

長の想いのとおり、引き続き、最大限のご尽力、ご対応をお願いします。

先程提出しました要望書に関して、2点ほど述べさせていただきます。地域主権改革の関係につきまして、先般、最終取りまとめがありましたし、昨日、地域主権戦略会議のなかで8府省の13機関の事務事業を地方へ移管するという方針が出されました。8月末までの農林水産省の事業仕分けの中身と相まって組合員は非常に不安を感じながら、業務を遂行しています。本省と地方出先機関が一体となって農政展開をしていくということが重要でありますので、これまでのスタンスを堅持していくなかで対応して頂きたいと思っております。是非、情報収集をして頂いて、適宜、適切に職員への周知をお願い致します。

もう一点は人事院勧告が8月上旬に迫ってきておりますけど、今年については、賃金、一時金ともにマイナス勧告の可能性が高いと言われており、加えて、50歳代後半層の一方的な賃金引き下げ案が、人事院から示されているところであります。組合員は昼夜を問わず新たな農政展開のなかで頑張っているなかですから、なんとしても賃金水準が維持されるよう、勧告まで限られた時間しかありませんが、人事院北海道事務局への要請も含めて当局側として汗をかいて頂きたいと思っております。いづれの課題も私たちの勤務条件に密接に関わっていく課題でありますので、そのことを重く受け止めて頂いて、上部に要請して頂きたいと思っております。

本日は是非、実のある交渉にしていきたいと思っております。

具体的には書記長の方から説明致します。

○向田書記長：

超勤の実態について説明を受けましたが、超勤命令と手当の支給に差はないということだと思っておりますが、いわゆる勤務時間調査、本省では在庁時間調査と言われているのかもしれませんが、この勤務時間調査と手当の支給というところには、差があるのではないかと考えています。差があるとすれば、当局としてどのような考えを持っているのか、お聞かせ願いたい。

予算配分についてですけど、本省、農政局、北海道農政事務所とそれぞれ予算配分の積算基準に格差があり、人頭割で配分されている以上、如何ともしがたいと言うところを、本省の各部局に理解して頂かなければならないかと思っております。時差出勤が本省にはありますけど、18時15分に帰庁・退庁というような本省の職員からすれば、18時になっても電話をしてくる、北海道はその時間帯は超勤に入っているんだよということも理解させて頂きたい。矢継ぎ早、五月雨的な緊急業務というものが多く出ていますので所長以下、当局として防波堤になって頂けるように、ご尽力をお願いしたいと思っております。

深夜の帰宅についてですけど、庁舎のカギを預かって帰る職員の状況と、その超勤に係る勤務時間調査の内容はきちんと突合されているのか。また、私が地本の書記局で深夜まで在庁した時、退庁する際にまだ職員が在庁していたという実態があるだけに、その職員の原課の課長はどのように把握しているのか。国民目線での業務遂行は理解できますが、本省と出先への予算配分の仕方とか、庁費の活用の仕方とか、人員が不足しているのであれば非常勤を活用するなど、そ

う現場当局として差配できる範疇があると思いますので是非、その実現と労働安全に取り組んで頂きたいので、再度、所長のお考えを伺っておきたいと思います。

要求の4項目の権利の行使と言いますか休暇の取得についてですが、我々としては、ワークライフバランスを念頭に置きながら、組合員の労働環境の改善を考えております。

公務員バッシングが続くなかでありますから、働く者として当然認められるべき、権利とか福利厚生事項についても蔑ろにされていると思います。萎縮して、年休なんかは、14日の取得結果と言われてますけど20日間の年休と考えれば6日残っているわけで、4年もすると権利放棄の状態に入っているということになりますから、労働組合としても責任がありますが、ここも当局としてしっかり把握して頂いて、年休取得のかけ声だけではなく明るい職場になるよう、啓蒙活動にお互い努めて参りたいと思っています。

先程、所長から口蹄疫に関して労いの言葉があり、北海道の委員長は牧場職域でありますけど家畜改良センターがメインで出て行って、非現業がサポートしながら一緒に一生懸命、作業をやってきました。国の役割と言いますか農林水産省を挙げて対策を講じてきたことが、今回の終息に向かった一要因であることに間違いはないと思っています。そこに関しての職員に対する労いの言葉が、早い段階で所長から掛けてあげれば、勇気凛々となると考えますのでお願いしたいと思っています。

今回、全農林中央本部から今後の課題も含めて調査点検の指示があり、各分会・職場にもおろしますが、先般の農政事務所健康安全協議会の場における消費・安全部長の説明では、職員から意見を聴いて対策をしっかりとやっている、とのお話がありましたので、本部に報告をする段階で消費・安全部長からもお話を伺っておきたいと考えていますので、ご協力をよろしく願いしておきたいと思ます。

要望事項についてですが、要求1、2は本省と中央本部で意見交換会が今後、実施されると伺っていますので、それ以降、北海道当局からの説明もあれば受けていきたいと思っています。

また、先ほど委員長からも人事院勧告の状況について話をしましたが、56歳以上の年齢層の賃金がベースダウンするということが、人事院のほうで一方向的にやられる可能性があります。職務給の原則からしておかしいのではないかというものを、人事院が自らそういつているところもありこの先判らない部分もありますが、生涯賃金をみたときに56歳以上の団塊後の世代は非常についていない、感情的になりやすいような賃金体系に今まであったらと思うので、是非、勧告までの時間があまりないですが職員のモチベーションが落ちないように、人事院地方事務局のほうに制約を打ち破って要請に伺って頂きたいと思ます。

以上です。

○芳賀執行委員：

要求項目6については、先般、健康安全協議会の席上でも要望しましたが、労

働安全面からも重要な課題であると考えているので積極的な対応を是非、お願いしたいと思います。最近は人事異動も広域化されて、他府県からの転入者も増えている実態にあり、それらの方々の中には、過酷な冬道運転を経験したことが無いだろうと思われる方が多々おられるわけです。

ここで要求しているのは、通常、各職場で交通安全講習会が毎年実施されておりますけど、それに加えて実体験を含む冬道安全運転講習会というものが各所で実施されておりますので、是非ともそういった講習会の受講が出来るような体制を検討してもらいたい、というのが要求の趣旨であります。

実際に受講することになれば、多少なりとも予算措置が必要となると思いますが、労働安全面で必要な予算については、経理当局に是非ともご理解頂きまして何とか措置して頂くようお願いしたいと思います。

○大杉所長：

それでは要求3.に関連して、全農林中央本部との交渉の中で、今城秘書課長がお答えしているとおり、「国家公務員の超過勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合等において、正規の勤務時間以外の時間において勤務することを命ぜられたとき、この命令に従って行われるものであり、この命令に従い勤務した時間に対しては、超過勤務手当が支給されることとなっている」と理解しております。先程も申し上げましたが、今後とも職員の健康管理に十分留意するとともに、超過勤務縮減の取り組みの検証を行うなど、まずは管理職に対しその取り組みを徹底し、今まで以上に超過勤務縮減対策に努めて参りたいと思います。

深夜の帰宅についてですが、そのような実態があるということは承知しております。今後はそういうことがないよう、そのような状況にならないよう、勤務管理者に周知・徹底して参りたいと思います。なお、やむを得ず超過勤務を命じる場合は、深夜帰宅に及ぶ場合、タクシーチケットによる対応等を検討していきたいと思います。予算配分、庁費の活用については、私の裁量で出来ることは、創意工夫しながら取り組んで参りたいと思います。

先日の所議においても、夏季休暇と連続させて年次休暇を積極的、計画的に取得するよう周知したところであります。心身のリフレッシュと家族サービスを推進し、掛け声倒れにならないように指導して、明るい職場づくりに努めていきたいと思います。

今回の要求・要望事項については、当局としても真摯に受け止め、国民視点に立った農林水産行政を実現するためにも職員が一丸となって明るい職場づくりが進められるよう、今後も努力していきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いしたいと思います。

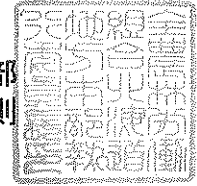
○人事課長：

それでは、これを以って、本日の交渉は終了させていただきます。

(終 了)

北海道農政事務所  
所長 大杉 武 博 殿

全農林労働組合北海道地方本部  
執行委員長 村上 嘉 則



## 要 求 書

私たちの雇用、賃金、労働条件は、総人件費削減政策、国の出先機関見直しなどの公務を巡る厳しい情勢にあります。国民の期待に応えていくためには、雇用の安定と公務員に相応しい労働条件が確保されなければなりません。加えて10月に予定されていた組織改編が実施されないことから、北海道における農林水産行政の遂行に支障を来さない組織体制を早急に構築することが当面の課題となっています。

また、本年の賃金・労働条件改善にあたっては、公務員労働者の賃金を維持・改善することはもとより、雇用と年金を接続するための高齢者雇用施策の確立、非常勤職員等の処遇と雇用のあり方の抜本的改善などが重要課題となっています。

このようななか私たちは、北海道農政事務所における諸課題を整理し、北海道地方本部として下記要求事項を取りまとめました。いずれの項目も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、その実現に向け最大限の努力を行うよう要求します。

### 記

1. 「農林水産省設置法の一部を改正する法律案」は、第174回国会において審議未了、廃案となったが、北海道農政事務所における新たな業務への対処方針を明らかにするとともに、業務量に見合った要員を確保すること。
2. 北海道農政事務所における今後の組織改編にあたっては、庁舎等の整備や業務に必要な予算を確保し、組合員の勤務条件が低下しないよう万全を期すこと。また、配置人員に見合った会議室、ミーティングルーム等も確保し、従前同様の職場環境を維持すること。
3. 北海道農政事務所における勤務時間については、厳格な勤務時間管理と実効性ある超勤縮減策を推進するとともに、超勤手当を全額支給すること。また、①月60時間を超える超勤実態と割増分の対応（割増又は休暇）実績、②22時を超える超勤実態と割増分の対応実績、③深夜に渡る超勤で公共交通機関を利用して帰宅出来ない場合の対応、④一定の累積超勤時間を超えた者に対する臨時健診の受診実態、について明らかにするとともに対処方針を示すこと。
4. 北海道農政事務所における年次有給休暇と育児、介護等諸休暇の取得状況を明らかにするとともに、取得促進策を推進すること。
5. 北海道農政事務所の級別定数拡大等処遇改善に繋げるため、人事院北海道事務局に対して、複雑高度化している業務内容や職場実態等も含め説明・要請すること。
6. 北海道農政事務所の各地域課、統計・情報センターにおける業務は、官用車を使用して現場に出向くことが極めて多いことから、他府県からの転入者を対象に冬道安全運転講習会等の受講等を検討すること。

以 上