

北海道農政事務所地域第六課交渉
(全農林労働組合北海道地方本部帯広分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年1月19日(火) 17:30 ~17:35 (5分)
2. 場 所：帯広地方合同庁舎 3F会議室
3. 出席者：
北海道農政事務所 名和 英実 地域第六課長
同 大友 三男 地域第六課課長補佐(総務)

全農林労働組合

- | | | |
|-------------|-------|-------|
| 北海道地方本部帯広分会 | 坂田 俊也 | 委員長 |
| 同 | 笹谷 友孝 | 書記長 |
| 同 | 築城 範和 | 財政副部長 |
| 同 | 高畑 祐二 | 執行委員 |

4. 議 題：超過勤務縮減に向けた対応について
(全農林労働組合北海道地方本部帯広分会提出 別添「要求書」)
5. 議事概要

○名和地域第六課長

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。全農林労働組合北海道地方本部帯広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」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「2. 職場における超過勤務縮減に向け、対応を図ること」とし、その他の事項については、北海道農政事務所地域第六課長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したところであり、これらを前提として交渉を開始いたしますが、今回の交渉は、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」が策定されて以降、初めての交渉となり、基本方針を定めるに至った経緯を十分に認識し、基本方針の趣旨を遵守しながら交渉を行いたいと考えていますので、ご協力をお願いします。

○坂田委員長

新たな交渉ルールが確認されて以降、はじめての交渉と云うことになりましたが、先程地域課長から言われたとおり、交渉対象事項について、整理された要求書の「2. 職場における超過勤務縮減に向け、対応を図ること。」について、課長から回答をお願い頂き、その他の事項につきましては、組合員の要望事項として認識して頂ければと思います。

併せまして、全農林労働組合中央本部が11月10日に官房長交渉を実施した際の要求書も添付しておりますので、全体的な課題として認識して頂きをお願いします。

分会の要求内容につきまして、書記長より説明させていただきます。

○笹谷書記長

超過勤務縮減については、なかなか効果的な対策がすぐにはないと思いますが、昨年10月に超勤縮減月間と位置づけ取り組まれましたが、私も思うところ若干減少していると感じてお

りますが、今の状況が分かれば教えて欲しい。

更に、今後の関係であります。戸別所得補償制度とか新規業務による超勤の発生も想定され、組合員の心身負担等も考えられるので、今後とも超勤の縮減に向けてご努力頂きたいと思っております。

○名和地域第六課長

それでは、今回の要求事項である、「職場における超過勤務縮減に向け、対応を図ること」について回答させていただきます。

超過勤務は、公務を的確に遂行する上で、必要不可欠な場合に当局の責任において命令を発するものですが、超過勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に影響を及ぼすおそれがあります。

超過勤務の縮減は、仕事と生活の調和を図る観点からも重要性が高く、喫緊の課題と考え、職員へは、超過勤務の縮減への周知・徹底を図り、やむを得ない場合を除き超過勤務の命令を発しないことを基本とし、定時退庁に向けた呼びかけなどを実施してきています。

本年度12月までの実績として、昨年度に比べ職員一人当たりの月平均時間を約3時間の縮減を図ってきているところであり、今後とも、超過勤務縮減の取組みの検証を行うなど、適切に取り組んで参ります。

○坂田委員長

わかりました。今後とも引き続き対応をお願いいたします。

○名和地域第六課長

それでは、これを以って交渉を終了しますが、交渉対象項目以外の事項については、ご要望として承り、当方の人事管理運営の参考とさせていただきます。

09全農林帯広分会要求1号
2010年1月19日

北海道農政事務所地域第六課
課長 名和英実 殿

全農林労働組合北海道地方本部帯広分会
執行委員長 坂田俊也



要 求 書

私たちは、10月10日に開催した道地本第1回分会代表者会議や10月23～24日にかけて開催された全分会代表者会議での論議を踏まえ、職場における労働条件点検活動を実施し、課題・問題点等を下記の要求事項として取りまとめました。

職場の現状は、農林水産省改革の具体化によって、事務・事業、組織の抜本的な見直しが進められており、組合員の将来に対する不安は増大しています。

今後は、政権交代により新たな農政が展開されることとなりますが、食料自給率の向上、食の安全・安心、環境問題に配慮した食料・農業・農村政策の推進、中央・地方が一体となった農林水産行政の推進等がますます重要となっています。

については、農林水産行政の充実と私たちの雇用・労働条件確保の観点から、下記要求事項の解決に向け特段の努力をされるよう強く要求します。

なお、全農林労働組合中央本部が11月10日に官房長交渉を実施した際の要求書を添付しますので、全体的な課題として認識して頂くよう申し添えます。

記

【職場における諸課題について】

1. 超過勤務手当について、全額支給する努力を行うとともに、現行の取り扱いに対する改善案を検討すること。
2. 職場における超過勤務縮減に向け、対応を図ること。
3. 「勤務条件に影響を与える制度等に関する情報提供」について、メール送信だけでなく具体的に内容を周知すること。

以 上

09全農林要求第2号
2009年11月10日

農林水産大臣
赤松広隆 殿

全農林労働組合
中央執行委員長 棚村博美

要 求 書

私たちは、第54回全農林定期大会・第55回臨時大会や各地方本部大会での論議を踏まえ、当面する課題を整理し、要求事項として下記のとおり取りまとめました。

特に、農林水産省改革の具体化により、事務・事業、組織の抜本的な見直しが進められており、組合員の将来に対する不安は増大しています。

また、今後は、政権交代による新たな農政が展開されることとなりますが、食料自給率の向上や食の安全・安心、環境問題に配慮した食料・農業・農村政策の推進と中央・地方が一体となった農林水産行政の推進がますます重要となっています。

については、農林水産行政の充実と私たちの雇用・労働条件確保の観点から、下記要求事項の解決に向け特段の努力をされるよう強く要求します。

記

I. 農林水産省改革・地方分権改革について

1. 機構改革については、農林水産政策の円滑な実施をはかるため、中央・地方組織が一体となった実施体制を確立するとともに、必要な定員を確保すること。
2. 「人事運営等に関する基本方針」の具体化にあたっては、十分な条件整備を図るとともに、組合員の理解と納得のもとに行うこと。
3. 配置転換終了後のブロック間、県間におけるアンバランス解消のための人員調整にあたっては、県別の業務量・定員配置の見通しを明確にした上で人事異動方針を策定し、組合員の理解と納得のもと段階的に行うこと。
4. 地方分権に係る検討に対しては、農林水産行政の推進に必要な地方支分部局の役割を明確に主張し、事務・事業と組織、雇用・労働条件を確保すること。

II. 級別定数改定、諸手当の見直しについて

1. 2010年度の級別定数改定にあたっては、以下事項の実現をはかること。

(1) 行政職（一）

- ① 地方出先機関等の係長・専門職4級及び3級定数を拡大すること。特に、地

方農政事務所地域課専門職を4級に格付けするとともに、統計・情報センター統計官・情報官の4級定数を拡大すること。

② 地方農政局課長補佐を6級に格付けするとともに、地方農政局課長補佐及び専門職、府県単位機関課長補佐及び専門職、事業所専門職、農政事務所地域課課長補佐、統計・情報センター統括統計官・統括情報官の5級定数を拡大すること。

③ 本省課長補佐の6級、専門職の6級及び5級定数を拡大すること。

(2) 行政職 (二)

部下数制限を大幅に緩和するとともに、本省の5級定数、地方農政局の3級定数を拡大すること。

(3) 研究職

4級・5級定数を拡大すること。

(4) 専門行政職

3級・4級定数を拡大すること。

(5) 海事職 (一)・(二)

船舶の大きさだけでなく、資格基準に基づき昇格を可能とすること。

(6) 医療職 (三)

看護師を3級に格付けすること。

2. 特地官署等指定基準の見直し及び級地区分の変更にあたっては、当該官署に勤務する組合員の生活維持と人材確保を基本とすること。

また、引き下げまたは解除となる場合には、当該組合員の生活の激変を緩和するため、十分な経過措置を講じること。

Ⅲ. 公務員制度改革について

1. I・L・O勧告に基づき、労働基本権制約の立法政策を根本から見直し、公務員の労働基本権、団体交渉に基づく賃金・労働条件決定制度を確立すること。

2. 国家公務員制度改革基本法に基づく公務員制度の検討にあたっては、労働組合と十分交渉・協議を行い、抜本的な改革を実現すること。

3. 公務の労使関係の抜本改革について、労使関係制度検討委員会における自律的労使関係制度の確立に向けた検討を促進すること。

4. 国際労働基準確立の観点からILO第151号条約を批准すること。

Ⅳ. 超過勤務の縮減について

1. 本省庁における在庁時間削減目標を着実に達成すること。

2. 改正労働基準法の施行に対応し、民間に遅れることなく超過勤務手当の割増率を引き上げること。

Ⅴ. 新たな人事評価制度について

1. 4原則2要件が具備された人事評価制度を確立するため、評価結果の全面開示及び苦情処理に対する労働組合の関与について引き続き検討を行うこと。
2. 職員の理解と納得を確保するため、新たな人事評価制度の意義や仕組みの周知徹底を図ること。また、評価を行う管理職員に対して、評価者研修を徹底すること。
3. 人事評価制度をより納得性のあるものとするため、毎年実施状況を検証し、必要に応じて改善を行うこと。

VI. 農林水産政策の拡充・強化について

1. 食料・農業・農村基本計画をはじめとする農林水産政策の見直しにあたっては、食料自給率の向上や食の安全・安心、担い手の確保、環境問題に配慮した食料・農業・農村政策の推進などが図られるよう対応すること。
2. WTO、FTA・EPA交渉にあたっては、食料自給率の向上など国内農政の推進に影響を及ぼさないことを基本に対応し、引き続き毅然とした外交対応を行うこと。
また、世界各国が共生・共存できる「新たな農産物貿易ルール」を確立すること。

VII. 男女平等の公務職場の実現、新たな高齢者雇用施策について

1. 「農林水産省における女性職員の採用・登用拡大計画」の着実な実施に向け、メンター制度の実効性確保など、必要な取り組みを行うこと。
2. 「農林水産省特定事業主行動計画」の達成目標実現に向け、育児休業の男性取得促進や育児参加休暇の活用など、仕事と育児の両立支援の取り組みを推進すること。
また、次期計画の策定にあたっては、次世代育成支援推進法に基づき同計画の検証・見直しを行い、一層の推進が図れる内容とすること。
3. 人事院の意見の申し出を踏まえた育児休業法の改正に対応し、以下の事項の実現を図ること。
 - (1) 配偶者が育児休業をしている場合であっても、育児休業・育児短時間勤務及び育児時間の承認の請求を可能とすること。
 - (2) 子の出生後一定の期間内（8週間）に育児休業を取得した職員については、再度、育児休業の取得を可能とすること。
4. セクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止策を徹底するとともに、相談員制度の機能化を図ること。
5. 新たな高齢者雇用施策については、65歳までの段階的な定年延長の実現を図ること。
また、定年延長に伴う給与制度等の見直しについては、労働組合の意見を十分に反映すること。

以上