

北海道農政事務所苫小牧統計・情報センター交渉
(全農林労働組合北海道地方本部苫小牧分会)

議 事 要 旨

1.開催日時：平成22年1月19日(火) 17:40～17:50(10分)

2.場 所：北海道農政事務所苫小牧庁舎2階会議室

3.出席者：

北海道農政事務所	岡 部 晃 由	苫小牧統計・情報センター長
同	日向寺 君 雄	苫小牧統計・情報センター次長

全農林労働組合

北海道地方本部苫小牧分会	柏 原 真 治	委員長
同	葛 西 功	副委員長
同	牧 田 幸 一	書記長
同	白 石 希 一	財政部長

4.議 題：超過勤務縮減対策について

(全農林労働組合北海道地本苫小牧分会提出 別添「要求書」)

5.議事概要

○柏原委員長：お忙しいところお時間を作っていただきありがとうございます。こういうスタイルで交渉を持つのは、ここの場としては昨日九課長あてに要求をさせていただいたということで、私どもとしては2回目ということになるのですが、センター長含めてこういうスタイルでやらさせていただくということは今回からということになります。内容的にはご相談しながらということではあるのですが、詳細については書記長なりあるいは副委員長から説明をさせていただきますので、ご理解をいただきたいと思います。

○牧田書記長：本日はお忙しいところありがとうございます、まずは分会要求第1号を読み上げますので、回答をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

09全農林苫小牧分会要求1号 2010年1月19日 北海道農政事務所苫小牧統計・情報センター センター長 岡部 晃由殿 全農林労働組合北海道地方本部苫小牧分会 執行委員長 柏原 真治 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。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。

要求の中身については副委員長の方から。

○葛西副委員長：今言いましたとおり、組合員から超過勤務の課題についていろいろな意見があることはご存じのことと思います。管理職・職員が超勤縮減に努めて頂いていると思いますが、あまり減っているという感覚は少ないと思います。担当によっては時期的なものや繁閑もありますが、慢性的な超勤も見受けられました。命令されたもの以外に業務を行っている実態もあることから、超過勤務自体を減らす対策を取ることイコール実効性のある縮減策を講じることが重要になってくると思いますので、その点を要求させて頂きました。当局のノー残業デーなどの声かけによって、職員も不要不急な超勤はしないよう努めているとは思いますが、実際に効果が現れる対策。超勤が減るといふ、業務の効率化であったりとか、全体的な対応など業務調整等の対策を今後とも、お願いしたいと思っております。また、健康面から言っても、超勤縮減は重要と考えます。引き続き、職員と意思疎通を図り、進行状況や体調などを把握しながら進めて頂きたいと思っております。以上を申し上げますので、回答・コメントを頂きたいと思っております。お願いいたします。

○センター長：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。全農林北海道地方本部苫小牧分会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1の「実効性のある超過勤務縮減策を講じること」のみとし、その他の事項については、北海道農政事務所苫小牧統計・情報センター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ます。

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、私は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。

それでは、今回の要求事項であります、「実効性のある超過勤務縮減対策を講じること」について回答させていただきます。

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生じることから、そ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、当センターでは次に申し上げます取組み等を実施しているところであり

ます。

具体的な対応としては、①不要不急の超過勤務を避けるよう指導していること、②水曜日・金曜日の定時退庁の取組と声掛け、③全道的な取り組みですが第3水曜日を完全定時退庁日としていること、④一時的に集中する業務は全体対応とする等でありす。

また、昨年7、8月の23日間（1日6時間）非常勤職員を雇用しています。

当センターの超過勤務の業務内容として、経営統計調査では各生産費、営農類型の取りまとめとシステム入力作業、生産統計関係では各面積調査と作況調査の内の水稲の取りまとめ関係が大半を占め、他には漁業生産額に係る取りまとめ等であります。

また、今年度は農林業センサスに係る準備、対応で発生しております。

一部として、MA米の適正流通に係る立会の超過勤務が発生しています。

北海道農政事務所全体の取組みとしては、「国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間」の周知・徹底を図り、やむを得ない場合を除き超過勤務を行わない事を基本とし、定時退庁に向けた巡回指導や呼びかけ等を実施しております。

また、10月を「超過勤務縮減月間」と位置付け、対策を講じることにより、前月と比べて、職員一人当たり4時間の縮減となったと聞いております。これまでも縮減に向けた取組みを実施しているところであります。

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。

○牧田書記長：ありがとうございます。定時退庁日、ノー残業デー等で声かけ等々を行っていただいて、不要不急以外の超勤は職員の方もやらないというのは努めていることと思います。業務の効率化とか、全体対応といったことで進めていただいているという回答をいただきましたので、今後ともお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○柏原委員長：従来からこちらの方も、いわゆる厳格な勤務時間管理という部分でお願いしてきた部分もありますし、先程言われたとおりでここに関しては統計セクションだけでなく、農政を含めた苫小牧全体の中で業務運営をされて頂いているという中で、先程言われたMA米立会いを含めて、農政だけじゃなく、統計の方にもお願いし、場合によっては、直接このセンター、新ひだかセンターも含めて農政の方から逆に統計の方に応援を出しながらという対応もとっていただいているところですので、そういった意味では、業務運営についてはかなり気を遣っていただいているなどこちらも思っています。ただ、それに付随してどうしても事務整理等含めて、超勤がどうしても発生する状況も起きますので、トータルの時間管理というところを含めて、基本的にやっぱり超勤というものについて、命令ありきということで我々も考えますので、やむを得ず緊急的にやらなければならないというものも当然あるのはあるのですが、あくまでベースは命令ですよということで、こちらも対応していくというのが本来なのかなと思いますので、なるべく、喫緊的なところも含めながら、業務運

営あるいは調整等々のところで、また、ご努力いただければと思いますので、重ねてお願いをいたします。

○センター長：今、委員長からお話がありまして、交渉対象項目以外の事項については、ご要望として承りまして、当方の人事管理運営の参考とさせて頂くことといたします。よろしくお願いいたします。

○葛西副委員長：それでは、超過勤務に対して効果ある対策をお願いいたします。今、センター長からお話があったのですが、交渉対象外の項目についても、要望事項として受け止めていただきたいので、改めてよろしくお願いいたします。

○センター長：よろしくお願いいたします。

(終 了)

09全農林苫小牧分会要求1号
2010年 1月19日

北海道農政事務所苫小牧統計・情報センター
センター長 岡部 晃 由 殿

全農林労働組合北海道地方本部苫小牧分会
執行委員長 柏原 真 治



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。

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. 超過勤務命令の徹底や厳格な勤務時間管理と実効性のある超過勤務縮減策を講じること。
2. 超過勤務手当を全額支給すること。

以 上

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. ILO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