

北海道農政事務所地域第三課交渉
(全農林労働組合北海道地方本部小樽分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年1月26日(火) 17:55~18:06 (11分)

2. 場 所：北海道農政事務所地域第三課会議室

3. 出席者：

北海道農政事務所	菊池雅之	地域第三課長
同	三品洋一	地域第三課課長補佐(総務担当)

全農林労働組合

北海道地方本部小樽分会	寺本昌広	執行委員長
同	北風式康	副執行委員長
同	菊地春久	書記長
同	太田有治	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方本部小樽分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

○菊池地域第三課長：本日の交渉に先立ちまして、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ました事項を報告します。全農林北海道地方本部小樽分会執行委員長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、要求書の記の1の後段部分の中の「実効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」とし、その他の事項については、北海道農政事務所地域第三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、要望事項として整理をしたところです。これらを前提として、交渉を開始したいと思いますが、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ます。基本方針が定められ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、協力をお願いします。

○寺本執行委員長：お忙しい中、時間をいただきありがとうございます。要求書を提出しますので、後ほど誠意ある回答をお願いします。それでは書記長の方から読み上げますので、よろしくをお願いします。

○菊地書記長：それでは、私の方から読み上げます。

〇9全農林小樽分会要求1号2010年1月26日北海道農政事務所地域第三課課長 菊池雅之殿 全農林労働組合北海道地方本部小樽分会 執行委員長 寺本昌広。

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議論を踏まえ、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になっています。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」 1. 実効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。以上であります。

○寺本執行委員長：それでは、課長から回答をお願いします。

○菊池地域第三課長：それでは、今回の要求事項である、「実効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」について、私から回答します。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およぼす恐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、喫緊の課題と考えています。当地域課では定時退庁に向けて、毎月第三水曜日全所一斉完全定時退庁日を始め、日々職員に声かけを行うとともに、各職員の超過勤務の必要性を事前に確認判断し、必要最小限の時間に止めるよう指導する等の取り組みを実施しているところです。また、特定の担当職員に超過勤務を集中させないよう、業務調整を図りながら全体対応を含めて取り組んでいます。また、北海道農政事務所全体の取り組みとしては、昨年10月に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ことを基本にし、定時退庁に向けた巡回指導や呼びかけ等を実施しました。また、10月を超過勤務縮減月間と位置づけ対策を講じることにより、前月に比べ職員一人当たり4時間の縮減となったと聞いており、これまでも縮減に向けた取り組みを実施しているところです。

○寺本執行委員長：ありがとうございました。今の回答について分会からも若干コメントをしたいと思います。

○菊池書記長：超勤の縮減対策については、これまでも機会ある度に我々としても申し入れており、その都度ご努力いただいているところです。この21年度を見

てみますと、地域課の場合、4月人事で3名が減員となっております。この12月までの状況としては、前年に比べて確かに超過勤務の時間は全体として減少していることについて組合も認識しております。今言われた定時退庁の声かけや業務調整は、確かに一定程度組合員の間にも浸透してきていると考えていまして、日々の努力が一定程度現れた結果だと分会としても受け止めております。ただ一方で、これは地域課特有ですが、年度替わりの4月から3ヶ月間については、全体的に超過勤務が大幅に増加した実態があります。担当による偏り、例えば水田・畑作の加入申請や入力処理の時は、業務調整として全体対応での応援体制は図られていますが、昨今の人員減により応援体制を持ってしても担当部署の超勤時間は増加してきている実態もあります。また、表示・規格担当も人員減になっており、個人によっては昨年よりも若干超過勤務時間も増えている実態もあります。我々としても、時期的な業務や突発な事項に対応するための超過勤務については、一定程度やむを得ない部分もあることは理解できますが、この間の職場実態を踏まえながら、引き続き超過勤務時間縮減に向けてご努力をお願いしたいと思います。

○菊池地域第三課長：今話された状況については、私も把握しており、前段書記長から話された2.1年4月から12月までの地域課全体の超過勤務時間数については、職員の協力により、前年に比べやや減少しています。なお、後段に話された部分については、今後の超過勤務縮減の取り組みの参考とさせていただき、これまでの取り組み状況の検証を行う中で、特に年度末や年度初めの超過勤務が集中している期間の解消に取り組むよう適切に努力していきたいと思っています。

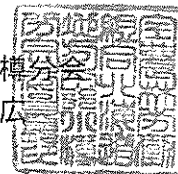
○寺本執行委員長：今回の交渉事項は、超過勤務縮減だけについてですので、このことについて色々話をさせていただきました。組織の改編により地域の管轄面積が増大することや戸別所得補償などの新規業務、それから現在の事務・事業も含めて実効ある縮減対策を現場当局としてしっかりと実行していただきたいと思っていますので、今後ともよろしくお願ひしたいと思います。

○菊池地域第三課長：それでは、これで交渉を終了したいと思います。要求書にもあるように、交渉対象項目以外の事項については、前段話したとおり、職員皆さんの要望ということで人事管理の参考とさせていただくことを申し添え終わりとします。

(終 了)

北海道農政事務所地域第三課
課長 菊池雅之 殿

全農林労働組合北海道地方本部小樽分会
執行委員長 寺本昌広



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

1. 厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、事前命令の徹底、実効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. 超過勤務手当を全額支給すること。

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