

北海道農政事務所（全農林労働組合北海道地方本部札幌分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年2月2日（火）17:30～17:40（10分）

2. 場 所：北海道農政事務所3F会議室

3. 出席者：

| | | |
|----------|-------|---------|
| 北海道農政事務所 | 大熊 純夫 | 総務管理官 |
| 同 | 大竹 宏 | 人事課長 |
| 同 | 高橋 正徳 | 人事課管理官 |
| 同 | 高橋 直樹 | 人事課管理係長 |

全農林労働組合

| | | |
|-------------|-------|------|
| 北海道地方本部札幌分会 | 井澤 秀樹 | 委員長 |
| 同 | 今野 秀明 | 副委員長 |
| 同 | 中條屋 徹 | 書記長 |
| 同 | 本川 直人 | 書記次長 |

4. 議 題：・職場における実効性ある超過勤務縮減対策を講じることについて
（全農林労働組合北海道地方本部札幌分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

○大竹人事課長：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。

全農林北海道地方本部札幌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6の「職場における実効性ある超過勤務縮減対策を講じること。」とし、その他の事項につきましては、北海道農政事務所長の権限外事項であることや管理運営事項に該当いたしますことから、要望事項として承るとの整理をいたしました。それを前提として交渉を開始します。

○井澤委員長：交渉にあたり、一言申し上げます。

新たな交渉ルールが確認された以降、初めての交渉となり、先にあった予備交渉を踏まえ、本日を迎えていることを受け止める一方、私たちが取りまとめた要求・要望事項が前進するため、当局として、前向きに受け止め対応頂くことを申し上げます。

なお、今回の要求・要望は、当面する課題について取りまとめたものであるため、課題の解決、とりわけ要望事項については切実な課題として特段の努力をお願いします。

なお、要求事項については、書記長より申し上げます。

○中條屋書記長：それでは、私の方で要求事項を説明させていただきます。

今回の要求対象事項である「職場における実効性のある超過勤務縮減対策を講じること」について、説明させていただきます。

まず、初めに、管理職の方は、日頃から定時退庁の推進を行って頂いているところであり、感謝申し上げます。

しかし、昨年10月に当分会において、超過勤務の問題を中心に労働条件点検活動として、組合員一人ひとりにアンケート形式による調査を行ったところ、北海道農政事務所本所組合員からは、超過勤務に対する不平不満が、数多く上がってきました。

現在の農林水産省の自己改革の中、超過勤務をゼロにするといった事ではありませんが、実態としては、慢性的な超過勤務が特定部署に偏っている事実も認識頂いているところであるかと思えます。

そもそも、超過勤務の最終的な命令権は各課長にあり、事前命令により必要な案件に超過勤務で対処することが基本と思いますが、労働条件点検結果からは、超過勤務実態を理解していない状況が多々見受けられました。

このまま、組合員の不平不満が増えれば、そのことがストレスとなり「心の病」へとつながる状況にあるかと思えます。

現にこの職場の組合員でも数名見受けられ、管理者の方の目配り気配りが重要であることから、超過勤務命令も十分注意して頂きたい思います。

また、今後、新たな組織再編や仕事の環境が変化する中、これまで経験がなく、突発的な業務も増加することも想定されることから、超過勤務に対する考えを回答頂くとともに、更なる超過勤務縮減対策を講じるよう対応をお願いします。

○大熊総務管理官：今回の交渉は、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」の策定以降、初めての交渉となります。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。要求については、書記長からご説明いただきましたが、交渉事項以外の事項については御要望として承り、人事管理運営の参考とさせていただき、今回の交渉事項となったものについてのみ回答させていただきます。

要求事項の「超過勤務縮減対策について」ではありますが、超過勤務が長時間かつ継続することは、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と考えております。

超過勤務縮減は、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、当所においても、「超過勤務縮減対策検討委員会」を開催し、超過勤務の状況や超過勤務縮減対策を検討した上で、取組み等を実施しているところです。

北海道農政事務所全体の取組みとしては、毎月第3水曜日を「全所一斉完全定時退庁日」と位置付け、本所だけでなく、全地域課、全統計・情報センターを含めた、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21年10月1日から7日までは、「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たところです。

更に、21年10月を「超過勤務縮減月間」と事務所独自に位置付け、対策を講じることにより、本所においては、21年9月に比べ、職員一人当たり3時間の縮減となったところです。

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、本所における超過勤務の状況は、昨年に比べ減少していない現状と認識していることから、超過勤務時間が多く、継続している者の所属している課の管理者に対し、ヒヤリング等も実施したところでありますが、今後も超過勤務縮減に向け、その具体的な対応策を検討し実効ある対策を講じて参りたいと考えているところです。

○井澤委員長：只今、総務管理官からご回答いただきましたが、超過勤務縮減の問題は、なかなか難しい問題と分会でも認識し、理解しているところですが、書記長がお話ししたとおり、普段から対応頂いていると思いますが、目に見えた改善となっていないことから、今回、改めて要求させていただいたところです。

最後になりますが、当局として要求や要望の解決に向け、最大限の対応を改めて要請します。

○大竹人事課長：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札幌分会
執行委員長 井澤 秀樹



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. 総人件費削減に伴う定員は削減されているが、業務の効率化が見合っていないため、当局はその責任をもって対応すること。
2. 超過勤務手当は、全額支給すること。また、超勤縮減に対しては、行政サービスが低下しない範囲で業務の抜本的見直し及び適正な人員配置をすること。
3. 特別会計は、一般会計に比べ超勤予算が少ないが、業務に見合った予算の運用及び措置をはかること。
4. 2010年配置転換における事前研修については、混乱が生じないように業務調整を行うこと。
5. 労働条件に関する事項については、当局が口頭により組合員に説明し理解を得ることとすること。
6. 職場における実効性のある超過勤務縮減対策を講じること。

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