

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2月4日（木）12:28～12:45（17分）

2. 場 所：北海道農政事務所4F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	浪岡耕一	人事課課長補佐
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	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	千葉隆一	執行委員
同	山本悟之	執行委員

4. 議 題：・超過勤務縮減対策を推進することについて
（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

○大竹人事課長：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6において、「超過勤務手当予算単価を地方農政局と同等にし全額支給を実現すること。」を削除しました「北海道農政事務所における超過勤務縮減対策を推進すること。」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いたしました。このことを前提として交渉を開始します。

○堀田副委員長：それでは、要求書をお渡しいたしますので、宜しくお願いします。本日は、大変お忙しい中有難うございます。新たな交渉ルールが確認されて以降、初めての交渉となりますが、先の予備交渉を踏まえて、本日を迎えていることを受け止める一方で、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、前向きに受け止めて対応して頂くようお願いいたします。なお、今回の要求は、当面する課題について取りまとめたものであることから、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申し上げたいと思います。以降、要求事項については、向田書記長より説明させていただきます。

○向田書記長：それでは、私から要求事項の中で一つだけでありますけれども「北海道農政事務所における超過勤務縮減対策を推進すること。」について、説明させていただきます。

この超過勤務縮減対策についてですが、組合員からはいろんな声が上がってますし、労働組合としても職員団体としても、話しを伺ってます。慢性的に超勤となっている所、いろいろあって、それでも労使ともに工夫しながら、縮減に向かっているところもあるかなと思っています。当局として、実態が把握できていれば、後でお聞かせ頂きたいなと思っていますし、ノー残業デー、定時退庁日等含めて創意工夫して対処されていると思ってございますが、どれぐらい実態として進んでいるのか、留意されているところが有るのかお聞かせ頂きたい。また、事例としてですけれども北海道地本として、人事院北海道事務局に対して、超勤縮減の一助として、要望していることとして、民間で言えば労働基準監督署等が36協定の実効等で、現地検査をする訳ですが、労基法適用除外の公務員職場の中では、人事院がそういう機能を有しているのではないかと、また、有しているとすれば、それは、給与簿監査とかで役所に来ているが、超勤についても、それぞれ課題になっていることが、大きいことから、少し、強権を持って、各役所に入ってみたらどうなんだと、というようなことも申し述べています。「なかなか、そうは言っても上手くいかないですよ」と言うのが人事院の答えなんですけれども、我々も少しでも減らせる努力をすることが、組合員、職員のためになるだろうなど。ひいては、コストダウンに繋がることになりまして、そのこと自体が無理であれば、定員を調整して頂くように働きかけて行くことが筋なんだろうなと思ってまして、人事院に対して言ってみたり、人事院から財務省に働きかけを頂きたいというようなところも申し述べたりしています。どうか農政事務所当局としても人事院の方へそういうような予算的措置も含めてですけど、働きかけが行われれば、結果として超勤の縮減に繋がると思いますので、お願いをしておきたいと思えます。そもそも、超過勤務については、予算、配分、実効の三位一体のものでございますし、縮減のみとらえても、なかなか解決しないことだろうなど、念仏に等しいものになるのではないかと感じております。実効面における、超勤実態の把握ですとか、予算配分とのリンクですとか、繰り返しになりますが、実効面における予算と体制といいますか、業務と人がどういうふう配置されていて、その事が超勤となっていくのか、この業務が突発性を持っていてやらざるを得ないものなのか、慢性的にそういうふうになっているのは何故なんだ、等々の実態を当局としての把握の中で、職員の労働安全に努めて頂きたいと思っております。もう一つ大きいのは、予算的措置というのがどうしても、政府予算の中で決まってくる我々の宿命がこれは有る訳で、ここに何とか、竿を立てていかなければならないと思っております。超勤予算と現状がマッチしているかを把握をされていると思えますので、前に出していくのも一つの解決の姿勢なのかなと思っております。

今後、北海道農政事務所を農政局並みの動きといいますか、業務をこなしていかななくては行けない、また、定員上で言えば、府県からの人員も受けて、仕事をしていくことになろうかと思えます。回答は頂けませんでしたが、農政局と

北海道農政事務所とでは、超勤予算に差がある中、「当事務所に来て下さい。」と言われても、なかなか、ストーンといかないところもあるのかなと思いますので、是非クリア出来るよう、行動をしていただければと思っています。また、全農林の中で、アンケートを実施してございますので、芳賀の方から説明させていただきます。

○芳賀執行委員：私の方から若干補足説明させていただきますけれども、冒頭、書記長が言ったとおり、超勤、これについては本来的には予算から始まって、さまざまな課題が絡み合っている訳ですが、今回は超勤縮減対策の推進、この1点に絞った交渉ですので、大雑把な説明になりますけれども、我々がこの間取り組んできた対応等も含めまして説明させていただきたいと思います。

毎年、超勤縮減対策の強化ということでお願いをして参りましたけれども、我々も要求の根拠として毎年調査を実施して参りました。2006年度から2008年度、これについては各分会に対して各職場ごとの超勤実態と労働条件への影響というものを調査をさせて、当局に申し入れを行ってきたところです。

一番近いところと言えば、1年ちょっと前になりますけれど、2008年の12月に当時の総務管理官に申し入れをさせていただいたところです。その際に3年間の傾向として超勤実態や付随する対応について、徐々にではあるけれども改善傾向にあるということで、当局のご努力に対して感謝を申し上げるとともに、引き続きの縮減対策をお願いしたところです。

しかしながら2009年度、今年度については、とりわけ超勤に対する不満の声が組合員から多く出されているということもあったものですから、従来の点検よりも深掘りをしまして、全組合員を対象に点検調査を昨年11月に実施したところです。

結果としては、昨年5月から新たなシステムを職場に導入しておりますので、こういったことも影響しているかと思いますが、不満の声が大きく増加しているという実態にあります。

とりわけ、今回、要望事項とされた部分についての意見も非常に多く出されているということも重く受け止めていただきたいと思います。

今年は、新たな業務への取り組みや組織改編といったことも控えているわけですので、単なる超過勤務縮減対策だけではなく、日頃からの目配りや更なる業務調整といったことについても最大限のご努力をお願いしたいということをお願いしておきたいと思います。

○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けれども、交渉対象事項以外の事項については御要望として承りたいと思います。人事管理運営の参考とさせていただき、今回の交渉対象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」であります。超過勤務が長時間かつ継続することは、職員の心身の健康だとか福祉に影響を及ぼすことでもあります。

で、重大なことと考えています。

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いと考えておりまして、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」を開催いたしまして、超過勤務の状況だとか、或いは超過勤務縮減対策を検討した上で、取組み等を実施して来ているところでございます。

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、地域課、統計・情報センターを含め、全所統一的な取組みを実施しているところです。

また、「国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間」の21年10月1日から7日までは、周知・徹底を図り、やむを得ない場合を除きまして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ございます。更に、事務所独自に21年10月を「超過勤務縮減月間」と位置付け、「国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間」と同様な対策を講じることにより、若干ではありますが縮減となったところでございます。

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、勤務時間終了前に具体的内容及び終了見込み時間を示して命令を発するものと考えております。本年度の現状ではありますが、本年度は突発的あるいは至急の対応を必要とする事案も多く発生したこともありまして、地域課、統計・情報センターは、縮減もしくは同時間となっているものの、本所においては、昨年度に比べ、若干増加していると認識しています。

このため、超過勤務時間が多く、また、継続している者の所属する管理者に対し、ヒアリング等も実施して実態の把握と対応策の検討を行って来たところであります。今後も超過勤務縮減に向けまして、その具体的対応策を検討いたしまして、実効ある対策を講じて参りたいと考えているところでございます。

- 向田書記長：超過勤務はなかなか減らない状態で、深夜に帰宅をする、行きすぎると宿泊してしまう、土日の出勤も横行しうるような状況も垣間見られる中で、今、ワーク・ライフ・バランスと我々よく言っておりますし、政府の成長戦略、今次国会での鳩山首相の国会での所信表明の中でも使われていた言葉ですけれども、ここをしっかりと確保していくことが、より充実した公務員生活を送ることに繋がると言っているところでございますし、その事が国民にサービスの元となるものなんだと。公務の職場だからあきらめなさいということではないと思っておりますし、ここは、お互い知恵を出すというのは、陳腐な話しになるかもしれませんが、やっぱりひとつ確認しながら、解決に向け積み上げていくという行動が我々に求められていると思いますので、是非これからも宜しくお願いいたします。
- 大熊総務管理官：超過勤務の問題は、職員の健康にも大きく影響し、幸せな家庭生活を営む上において、非常に重要な課題であると考えておりまして、これまでも増して、超過勤務縮減に向けた実効ある対策を講じて参りたいと考えています。
- 堀田副委員長：それでは、私から最後に一言申し上げます。超勤問題を考えてみ

ますと、ある意味職場の活力の問題に繋がってくると思いますので、今、家庭生活のお話もございましたけれども、是非これからも実効ある対策をよろしく願いしたいと思います。

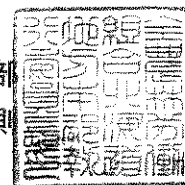
当局として要求や要望の解決に向け、引き続き最大限の努力をお願いしておきたいと思います。

○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
執行委員長 村上嘉則



要 求 書

私たちは、昨年10月10日に開催した北海道地方本部第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、北海道内各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を推進する中で、北海道における農林水産省出先機関の役割もこれまで以上に重要となります。

については、北海道における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

【北海道内の職場における諸課題について】

1. 機構改革については、北海道における農林水産政策の円滑な実施をはかるための組織及び実施体制を確立するとともに、業務遂行に必要な定員並びに実人員を確保すること。
2. 配置転換終了後のブロック間、県間における人員調整にあたっては、この間の北海道農政事務所における配置転換取組み状況を考慮したうえで、業務遂行に必要な定員並びに実人員を確保すること。
3. 人事評価制度をより納得性のあるものとするため、北海道農政事務所における実施状況を検証し、必要に応じて改善を行うこと。

4. 「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、北海道農政事務所における必要な取り組みを行うこと。
5. 「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、仕事と育児の両立支援などについて、北海道農政事務所における必要な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。
6. 北海道農政事務所における超過勤務縮減対策を推進するとともに、超過勤務手当予算単価を地方農政局と同等にし全額支給を実現すること。
*参考：平成21年度超過勤務手当予算単価
地方農政局 月 15時間
北海道農政事務所 月 8.5時間
7. 勤務条件に影響を及ぼす制度改正事項等の「電子掲示板」への掲示について、内容の更なる周知・徹底を図ること。

以 上

〇9全農林道地本要求2号添付資料

〇9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ずること。

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