

北海道農政事務所 新ひだか統計・情報センター交渉
(非現業全農林労働組合北海道地方本部静内分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年12月21日(火) 17:30~17:50(20分)
2. 場 所：北海道農政事務所新ひだか統計・情報センター休養室
3. 出席者：
北海道農政事務所 戸川 博一 新ひだか統計・情報センター長

非現業全農林労働組合

北海道地方本部静内分会 上田 智史 執行委員長
同 角谷 啓登 副執行委員長

4. 議 題：・超過勤務の縮減を図ることについて
(非現業全農林労働組合北海道地方本部静内分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要：

○戸川センター長：それでは、これから始めていきます。

○上田委員長：要求書1号と言うことで本日提出させていただくので、よろしく願います。

○戸川センター長：本日の交渉に先立ち、国家公務員法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。非現業全農林北海道地方本部静内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の「組合員の勤務条件が労働過重とならない要員を確保し、業務の進行状況の把握を適切に行うとともに、スケジュール管理を徹底することにより、超過勤務の縮減を図ること」のみとし、その他の事項については、北海道農政事務所新ひだか統計・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す。

これらを前提として交渉を開始しますが、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」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る、「超勤縮減を図ること」について回答し、新ひだか統計・情報センターの状況を説明したいと思います。

超過勤務が継続することは、職員の心身の健康等に影響を及ぼすおそれが生じることから、超勤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。

当センターでは、計画的・効率的な業務運営に努め、一時的に集中する場合は全体対応等

の業務調整を行うとともに、超過勤務については事前に命令を発することを基本とし、①不要不急の超過勤務を避けるよう声掛け、②水曜日・金曜日の定時退庁の取組、③全道的な第3水曜日の完全定時退庁日の取組、などを行ってきました。

4月からは人員減のなかで、戸別所得補償制度の本格実施に向けた、新たな麦・大豆・そば等に係る統計調査の実施に当たっては、職員の協力を頂きながら地域第九課及び苫小牧統計・情報センターからの応援や統計調査補助者の活用を行ってきたところです。

4月から11月までの超勤は昨年と比べると、減少しています。

今後とも、超過勤務縮減の取組みの検証や業務スケジュール管理と業務運営について、適切に取組んで参ります。あわせて年休の計画的取得も促進していくので協力願います。

私の方から、以上で回答とします。

○上田委員長：わかりました。今後とも、超過勤務縮減とスケジュール管理等について努力していただきたい。

○戸川センター長：それでは、これを以って交渉を終了としますが、今回の要求事項の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頂くこととします。

(終 了)

10全農林静内分会要求1号
2010年12月6日

北海道農政事務所新ひだか統計・情報センター
センター長 戸川 博 一 殿

非現業全農林労働組合北海道地方本部静内分会
執行委員長 上田 智史



要 求 書

私たち公務員労働者を取り巻く情勢は、「公務員人件費2割削減」をはじめとする総人権費抑制策に加え、月例給及び50歳台後半層の給与を引き下げるとした人事院勧告が、勧告どおり実施する旨閣議決定されるなど、益々厳しさを増しています。

また、地域主権改革など行財政機構の抜本的な改革は、公務労働者全体の雇用や労働条件に大きな影響を与えるものであり、組合員は不安を募らせています。

こうした情勢を踏まえ、私たちは10月22日に北海道地方本部第1回分会代表者会議を開催し、職場における労働条件の課題・問題点等を下記の要求事項として取りまとめました。

責職におかれては、私たちの生活を守り、雇用・労働条件を確保するとともに、国民の期待に応える農林水産行政の充実を図るため、下記事項の実現に向けて特段の努力を尽く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26日に農林水産大臣あて提出した要求書を添付しましたので、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. 北海道農政事務所新ひだか統計・情報センターにおける事前命令により発生した超過勤務については、超過勤務手当を全額支給すること。
2. 組合員の勤務条件が労働過重とならない要員を確保し、業務の進行状況の把握を適切に行うとともに、スケジュール管理を徹底することにより、超過勤務の縮減を図ること。
3. 今後の組織再編にあたっては、北海道農政事務所新ひだか統計・情報センター管内で働く組合員の各業務の遂行に支障を来たさないよう万全を期すこと。
4. 組合員の勤務条件が低下しないよう、組合員の勤務に必要なスペースを確保するとともに、職場に配置されている備品等を有効に使用できる予算を確保すること。
5. 組織の改編時期に当たっては、北海道農政事務所新ひだか統計・情報センター管内で働く組合員に対して十分説明すると共に、組合員の生活権を低下させないよう万全を期すこと。

以上

【添付資料】

10全農林要求第1号
2010年11月26日

農林水産大臣
鹿野道彦 殿

全農林労働組合
中央執行委員長 棚村博美

要 求 書

農林水産省では、食料自給率の向上や多面的機能の発揮に向け、戸別所得補償制度の本格実施、農業・農村の6次産業化の推進など、食料・農業・農村基本計画に基づく施策を一体的に推進しています。この政策転換には、中央・地方が一体となって農林水産行政を推進することが一層重要となっています。

そのような中であって、経済連携協定の推進をはじめとする国際交渉、地方出先機関の廃止及び一括交付金化の推進等は、国内農業・農村の振興に深刻な影響を与えるとともに、農林水産行政サービスの提供にも支障を来すことが懸念されます。

また、農林水産政策の実施部門である独立行政法人は、行政刷新会議による見直しや中期目標期間終了時の見直しの渦中にあり、農林水産行政の円滑な推進に大きな影響を与えることが懸念されます。

こうした情勢の中であって私たちは、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。

貴職におかれては、国民の期待に応える農林水産行政の円滑な推進と私たちの雇用・労働条件を確保する観点から、下記事項の実現に向けて最善を尽くされるよう要求します。

記

I 農林水産政策の拡充・強化について

1. WTO、EPA・FTA交渉にあたっては、「食の安全・安定供給、食料自給率の向上、国内農業・農村の振興等を損なうことは行わない」とする食料・農業・農村基本計画を大前提に対応すること。
2. 環太平洋連携協定（TPP）については、国内農業・関連産業に甚大な影響を与えることから、情報収集を徹底し検証を行った上で、参加の是非を慎重に検討すること。
3. 戸別所得補償制度の本格実施及び同制度を下支えする基盤整備、森林・林業の再生に不可欠な2011年度農林水産予算要求（要望額）の確保に万全を期すこと。
4. 事業仕分けによる特別会計及び再仕分けの評価結果に係る具体的検討にあたっては、農林水産行政の推進に支障が生じないように、慎重に検討を進めること。

II 地域主権改革について

1. 地域主権改革にあたっては、行政改革、総人件費削減の視点を排除し、地方分権の本旨及び公共サービス拡充の観点から事務事業の検証を十分に行い、結論ありきの拙速な改革としないこと。
2. 国の出先機関の見直しについては、国と自治体の役割分担と事務・権限、財源のあり方を十分に検討し、拙速な国の出先機関の見直しを行わないこと。
3. 戸別所得補償制度や食料自給率向上のための社会資本の整備など、食料・農業・農村基本計画に基づく施策の実施に必要な予算については、一括交付金化の対象としないこと。

III 総人件費削減政策について

政府が総人件費2割削減の具体的検討を開始する場合には、雇用、賃金・労働条件に直接的に影響する事項であるため、労働組合との合意を前提に交渉・協議が行われるよう、関係機関に働きかけること。

IV 独立行政法人関係について

1. 行政刷新会議における独立行政法人の見直しに対しては、法人の事務・事業と組織を維持するとともに、組合員の雇用と労働条件の確保に努めること。
再仕分けの評価結果に係る具体的検討にあたっては、独立行政法人の事務・事業の推進に支障が生じないように、慎重に検討すること。
2. 第2期中期目標期間終了時見直しにあたっては、各法人の事務・事業と組織の継続、組合員の雇用と労働条件の確保を基本に対応するとともに、現在の見直し状況を明らかにすること。
3. 第3期中期目標策定の基本姿勢及び検討状況を明らかにすること。
4. 各法人の事務・事業の推進に必要な運営費交付金、施設整備費補助金など2011年度予算を確保すること。
5. 政府部内における研究開発法人制度のあり方に関する検討状況を明らかにすること。また、農林水産行政の推進に必要な研究開発を適切に行うため、引き続き農林水産省が所管することを基本に対応すること。

V 公務員制度改革について

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・労働協約に基づく賃金・労働条件決定制度を確立するため、2011年通常国会において、制度の実現に係る法制度措置を行うこと。

VI 労働諸条件の改善について

1. 公務におけるワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間1,800時間体制を確立すること。
2. 本省庁における在庁時間削減の取り組みを徹底するとともに、超過勤上限目安時間の遵守状況について、調査・検証すること。
3. 厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、超過勤務の生じている要因の検証を通じて、以下の具体的縮減対策を講じること。また、超過勤務手当については全額支給すること。
 - (1) 職員の業務内容・実態を把握し、工程管理や業務調整の徹底、業務の効率化を図るなど、実効ある超過勤務縮減対策を講じること。
 - (2) 作業依頼等については、十分な回答期間を確保するとともに、作業指示を的確かつ迅速に行い、超過勤務が発生しないようにすること。
 - (3) 超過勤務縮減の取り組みについて実効性を高めるため、各官署段階で管理者と職員との意見交換を十分に行うこと。
4. 官用車出張における移動時間が勤務時間外に及ぶ場合、超過勤務の対象として取り扱うよう、制度改正に向け関係機関に要請すること。
5. 人事異動にあたっては、組合員の希望を尊重するとともに、理解と納得の上で行うこと。

VII 級別定数改定について

1. 有資格者全員が昇格できる定数確保を基本に、級別定数の拡大、昇格基準の緩和、高位号俸者の昇格改善を図ること。
特に、行政職（一）の4級、専門行政職の3級及び4級定数を拡大すること。
2. 行政職（二）については、部下数制限を撤廃するとともに、当面、運用基準を大幅に緩和すること。医療職（三）については、看護師を3級に格付けすること。海事職（一）・（二）については、船舶の大きさだけでなく、資格基準に基づく昇格を可能とすることについて、人事院に要請すること。

VIII 新たな高齢者雇用施策について

1. 65歳までの段階的な定年延長を中心とする新たな高齢者雇用施策を確立すること。
また、人事院が本年中を目途に行うとしている意見の申し出にあたっては、労働組合の意見を十分に反映するよう働きかけること。
2. 高齢再任用制度について、希望者全員を再任用すること。

IX 制度・政策について

1. 病気休暇制度の見直しにあたっては、見直しの趣旨について、職場内の周知徹底に努めること。
2. 復職支援対策としての「試し出勤制度」については、本人および関係者との連携を十分に図ること。また、制度の趣旨等について、職場内の周知徹底に努めること。
3. 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。
4. 期間業務職員制度の創設に基づき、継続的・安定的な雇用を確保すること。

X 口蹄疫に対する防疫措置について

宮崎県における防疫作業の検証において、組合員より集約した以下の課題について、今後の家畜伝染病等に対する危機管理体制構築に反映すること。

1. 防疫作業に係る健康安全対策を構じること。
 - (1) 安全を第一とする作業マニュアルを作成すること。
 - (2) 病気・負傷等の事態に備えて、医薬品の整備、医師の常駐等の体制整備を図ること。
 - (3) 作業時間の割り振りは、十分な休養が取れる体制とすること。
 - (4) メンタルヘルスなど、各種健康管理対策の充実を図ること。
2. 派遣中における職場の業務調整を的確に行うこと。
3. 旅費の早期支給、実態に即した超過勤務手当等の支払いを行うこと。
 - (1) 派遣期間が長期に及ぶ場合、旅費支給を概算払いとし、派遣者の負担軽減を図ること。
 - (2) 宿泊施設による代金の差異により過不足が生じないように、割り当てにあたって配慮すること。
 - (3) 作業地区までの移動方法等によって生じる拘束時間については、超過勤務の対象として取り扱うこと。
 - (4) 週休日の作業等に係る待機及び拘束時間については、超過勤務及び週休日の振替の対象として取り扱うこと。
 - (5) 身体的・精神的負担が極めて大きい勤務であるため、特殊勤務手当の対象とすること。
4. 防疫措置対応後、自宅待機等が必要な伝染性疾病に対応するため、特別休暇を新設すること。
5. 緊張状態が続き、精神的ストレスが著しいことから、派遣期間終了後の健康管理対策に万全を期すこと。

XI 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すること。
2. 評価結果が処遇に活用されることを十分に認識し、評価期間を通して、被評価者への指導・助言を丁寧に行うとともに、日常的なコミュニケーションを図ること。
3. 初年度の能力評価及び業績評価に係る評価者対応、期首・期末面談、苦情処理対応などの実施状況について、十分に検証を行い改善を図ること。

以 上