

横浜植物防疫所札幌支所交渉  
(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12月22日(水) 17:30~17:40(10分)
2. 場 所：横浜植物防疫所札幌支所会議室
3. 出席者：

横浜植物防疫所札幌支所	濱砂 武久	支所長
同	氏家 吉夫	支所次長

全農林労働組合

北海道地方本部札幌分会	奥田 智勇	副執行委員長
同	小坂 真也	執行委員

4. 議 題：

「2. 横浜植物防疫所札幌支所における業務量が慢性的に増加している中で、管内で発生する緊急対応等への要員派遣により通常業務への影響も生じていることから、業務量に応じた要員配置を行ない、業務の平準化・超勤縮減を図ること。また、現在行なっている定時退庁日の設定、電子掲示板による超勤縮減の周知徹底等の取り組みを実効あるものとする。」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

○支所次長：それでは、本交渉に先立ち、平成22年12月10日に全農林北海道地方本部札幌分会から提出された交渉申入書に基づき、12月20日に実施した予備交渉で整理された事項について確認したいと思います。

予備交渉では、全農林北海道地方本部札幌分会から提出された要求事項が、①国家公務員法108条の5第4項の規定に基づく権限内事項であること。②国家公務員法第108条の5第3項の規定による管理運営事項に該当しないこと。③「新たな労使関係の構築に関する基本方針」に基づく中央機関(上部機関)における交渉事項は、交渉対象事項とならないこと、を踏まえて検討した結果、要求書の1.については、これらの要件を満たさないことから交渉の対象とならないこと。要求書の2.については、要員配置及び業務の平準化を除く超過勤務縮減対策について交渉の対象事項とされました。

それでは、回答は、労務管理担当者である札幌支所長から行います。濱砂支所長よりよろしくお願いいたします。

○支所長：はい、それでは、要求事項の2.の「超過勤務縮減対策」に関する部分について説明をさせていただきます。

当職としても、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あると考えています。その縮減を図ることは、仕事と生活の調和を図る観点からも、重要ですので、引き続きいろいろと工夫しながら取り組む必要があると考えています。

超過勤務については、業務内容を精査して、事前命令を徹底するようにしております。また、毎週水曜日の全省庁一斉定時退庁日と金曜日の定時退庁促進日には、事前にメール等で周知するほか管理職による巡回指導や呼びかけ等の取り組みを行っています。特に、水曜日、金曜日の超過勤務については、業務の内容をよく精査するなどして対応しており、特別の業務対応が必要な場合を除いて、超過勤務は行われていない状況にあります。

また、緑枝接ぎや種馬鈴しょほ場検査等の業務輻輳期を含めて、一部の職員に業務負担がかからないように可能な限り出張日数や業務量の調整などを行っております。

また、月例会等で、計画的・効率的な業務の実施についての工夫等をお願いしているところです。今年の「国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間」では、昨年に続き管内全所で大幅な縮減を達成することができました。

当職としては、引き続き、業務の見直しや担当チーム内、所内での報告・連絡・相談等の徹底による効率的な業務の実施、勤務時間の管理の徹底に努めて超過勤務の縮減に向けた取り組みを行ってきたいと考えています。以上です。

○奥田副委員長：ただ今の回答で、支所長には日頃から超勤縮減のために色々努めていただいているということが理解できましたが、現状について見ると職員に負担が掛かっている部分があり、引き続き健康面への影響等にも注意しないといけないと考えています。

お互いに、より良い職場環境の中で業務を進めてゆきたいと考えるので、今後とも実効ある超勤縮減対策を進めていただきたいと思います。

○支所長：今後とも超過勤務の縮減に向けた取り組みをしっかりと行ってきたいと考えていますので、ご協力をお願いします。

○支所次長：それでは、これをもって、本日の交渉は終了させていただきます。  
ありがとうございました。

(終 了)

10全農林札幌分会要求1号  
2010年12月22日

横浜植物防疫所札幌支所  
支所長 瀧砂 武久 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。

貴職におかれては、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. 横浜植物防疫所札幌支所における円滑な業務運営のため、日頃から職員間のコミュニケーションが図れる体制を構築すること。とりわけ、「職場におけるコミュニケーションの問題点」調査結果を踏まえた具体的解決策、方向性を示すこと。

2. 横浜植物防疫所札幌支所における業務量が慢性的に増加している中で、管内で発生する緊急対応等への要員派遣により通常業務への影響も生じていることから、業務量に応じた要員配置を行ない、業務の平準化・超勤縮減を図ること。また、現在行なっている定時退庁日の設定、電子掲示板による超勤縮減の周知徹底等の取り組みを実効あるものとする。

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各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。

こうした情勢の中にあって私たちは、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