

長崎農政事務所交渉（全農林労働組合九州地方本部ながさき分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年2月2日（火）17：30～17：40
2. 場 所：長崎農政事務所 4階 会議室
3. 出席者：

長崎農政事務所	最上康信	所 長
同	眞田光明	次 長
同	小林正勝	総務課長
同	長田秀孝	総務課長補佐

ながさき分会	嶋 三郎	委員長
同	吉野 浩	副委員長
同	大竹顕文	副委員長
同	村岡誠作	書記長
同	上松伸也	財政部長

4. 議 題：超過勤務縮減を図ること。

（全農林労働組合九州地方本部ながさき分会提出 別添「要求書」）

5. 議事要旨

○嶋委員長：全農林ながさき分会第1号の要求書と併せて全農林要求第2号を添えて提出させていただく。

○小林総務課長：それでは、09全農林ながさき要求第1号に基づく交渉を始めさせていただきます。

交渉に先立ち、国公法第108条の規定に基づく予備交渉を1月29日に行ない、ながさき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①としました。そのほかの事項については、長崎農政事務所の管理運営事項や権限外事項に該当することから要望事項として接受することで整理したので、それを前提に交渉を始める。

○嶋委員長：今回が、新たな交渉ルールが確立された以降初めてとなる。

今回分会で取りまとめた要求については、先日の予備交渉を踏まえた要求事項と要望事項に整理されたということで、この事項が前進するよう局としても前向きに受け止めて対応していただきたい。

要求事項については、特段超勤問題であるので説明は不要と思うが、書記長から簡単に説明する。

○村岡書記長：私から要求項目に関し説明する。要求項目「超過勤務縮減を図ること」これについては、長年の課題とされて当局としても対策は、講じられてきたと思うが、一向に改善されてないと私たちは考えている。特に定員削減後、配置転換などにより職員が大幅に減少したわけだが、組織の見直しが進められているなか、組合員は不安ながらも、農林水産行政に積極的に業務を遂行している実態である。

当局は、毎年7月超過勤務縮減月間、10月には、縮減キャンペーン週間として徹底をして、対策を講じていただいているが、その時だけの対応という感じがしている。年間を通して、実効ある超過勤務縮減対策が必要であると考えている。検証も含めてしっかり取り組んでいただくよう強く要求する。

また、超過勤務に関連して、昨年21年の年休取得状況、前年20年との比較などどうなっているかなど伺いたい。

私からは、以上である。

○最上所長：では、私から回答させていただく。

今ありましたように、超過勤務縮減について私どもも同じように従来から重要な問題であると認識している。当局としても縮減対策を講じて、特に効果的な超過縮減対策を業務の改善等も含めて取り組んできた。長崎の取組みとしては、毎週水曜日・金曜日を定時退庁日として定時退庁の呼びかけの実施に取り組んでいる。7月には、超過勤務縮減強化月間として取組み毎週水曜日・金曜日の定時退庁日には、所長・次長による定時退庁の呼びかけを実施するとともに、月間終了後に、検証を行なうこととして超過勤務縮減に取り組んできた。

10月には、第1週を超過勤務縮減キャンペーン週間として取組み、キャンペーン以降の10月・11月についても、九州農政局としての取組みとして、超過勤務縮減のために部課長会議等において各部課長・長崎センター長に対して、超過勤務一覧表の提出の再確認を行ない、不要不急の超過勤務はないか点検をするとともに、所長と次長による水曜日・金曜日の巡回を継続しておこなってきた。12月には、長崎独自の取組みとして所長・次長・3部長による岩川町合同庁舎内の各課、センターの巡回を毎日行なってきた。今後とも効率的な業務運営を行ない、これを検証し特定の職員に偏ることがないように工夫して引き続き超過勤務の縮減に取り組んでいきたい。

○嶋委員長：前年よりは、縮減の取組みが増えていると私は思っているので、縮減はされているだろうと、時間的にはなかったが、今後も引き続き年間を通じた対応をお願いする。

一点だけ再度要請をしたいと思っている。今、始まっている戸別所得補償

制度をはじめとして、米トレサも始まる。こういった、農林水産行政を推進して行くことが、今から、私たちにとっては最も重要であるので、組合としてもそういう認識は持っている。そのためにも、労働条件の確保は必要であり、組合員に不利益がないよう重ねて超勤縮減については、最大限の努力をお願いします。あわせて組織の見直しが進められている中であって、組合員は、非常に不安を抱いている、メンタル面も含めてコミュニケーションも必要と思っているので、不安を払しょくするような説明を節目、節目でお願いします。

○最上所長：私たちとしても認識は、一緒なので引き続き超過勤務縮減については、こういった要望のみならずワークライフバランスというか個人の生活の質の確保の上からも是非取組みたいと思う、また、今後も取り組んでまいります。

○嶋委員長：最後になるが要望事項についても、最大限の対応をお願いします。

○小林総務課長：これもちまして、交渉を終わります。



09 全農林ながさき要求第1号
2010年 2月 2日

九州農政局長崎農政事務所長
最上 康信 殿

全農林労働組合九州地方本部ながさき分会
執行委員長 嶋 三郎



要 求 書

1 2010年配置転換における事前研修や業務運営の課題について

- ① 事前研修にあたっては、研修該当者が安心して研修に出席出来るよう業務調整を行うこと。

2 超過勤務縮減等にかかる課題について

- ① 超過勤務縮減を図ること。
- ② 繁忙期には、パート雇用を確保すること。

3 上記以外の労働条件の課題

- ① 組織問題、業務運営等に関する職員説明を当局責任で行うこと。

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