

尾鈴農業水利事業所交渉（宮崎ひむか分会）

議事要旨

1. 開催日時：平成22年2月18日（木）17：40～17：55
2. 場 所：尾鈴農業水利事業所 第2会議室
3. 出席者：尾鈴農業水利事業所 所 長 相澤 顕之
同 庶務課長 椎葉 芳市
宮崎ひむか分会 副執行委員長 石丸 正一郎
同 執行委員 江藤 和弘
4. 議 題：「現場段階で実効ある超過勤務縮減対策を図ること」

5. 議事概要

（椎葉庶務課長）

・ただいまから09全農林ひむか要求第2号に基づく交渉を始めます。交渉に先立ち、国公法第108条の規定に基づく予備交渉を2月9日に行ったところです。

宮崎ひむか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Ⅲの1となりました。そのほかの事項については、尾鈴農業水利事業所の管理運営事項や権限外事項に該当するという事で整理したことを前提に交渉を行います。

（石丸副執行委員長）

・安心して働き続けられる職場を目指して取りまとめた要求であり、Ⅲの1以外が対象外となったことは残念であるが、予備交渉を含めて交渉の場を設けてくれたことに感謝する。回答をいただきたい。

（相澤所長）

・従来から重要な課題と認識しており、超過勤務縮減対策委員会において、具体的な取組状況を定期的に検証するなど、更なる実効性の確保に努めているところです。

10月に第1回の委員会を開催し、超勤縮減キャンペーンや超勤縮減月間に取り組んだところです。その後も、定期的に各課の超勤の検証と実効ある対策の検討を行って来ており、2月1日に第4回を開催したところです。

また、超勤が多い職員については、臨時健康診断を実施し、職員の健康管理についても努力しているところです。

今後も、年度末前後に多くなる超勤についての対応を検討するなどして、不要不急の超勤をなくすよう取り組むこととしています。

(石丸副執行委員長)

・国家公務員は労基法の適用外であるが、不払い残業についてどのように考えているのか。

超勤が特定の者に偏っているということもある。一人残って残業している場合も見受けられる。管理職としての業務管理や監督責任をどのように考えているのか。

(相澤所長)

・管理職が付き合うことの効果は疑わしいと思っている。業務の見直しや適切な指導で対処することを考えている。ただ、職場の特性や時期的な面もある。それに甘えることは許されないが、やむを得ない事情も理解して欲しい。

(石丸副執行委員長)

・政権交代により政策転換があり大きな影響を受けている。事業費の大幅削減で事務事業の見直しがあり、発注計画の変更などで業務量の増大も懸念されている。事業の遅延は地域への影響も大きい。組合員も超勤の増加に苦慮している。

事業完了へ向けて組合員も頑張っている。超勤予算を確保すれば良いという問題でもない。見えないところで頑張っている組合員もいる。中央地方一体となった事業の推進が重要である。組合員の能力が十分発揮できるように、管理職も責任を果たして欲しい。事業所の現状は悪くないと思っている。今後も引き続き努力してもらいたい。

以上で交渉を終了した。

九州農政局尾鈴農業水利事業
所長 相澤 顕之 殿

全農林労働組合九州地方本部宮崎ひむか
委員長 藤崎



要 求 書

私たちは、労働条件点検活動を行い、労働条件上の課題・問題点を整理し、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。

については、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. 省改革については、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. 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。
3. 国営土地改良事業の将来展望等を明らかにし、職員の不安解消に取り組むこと。

II. 2010年配置転換における事前研修や業務運営について

1. 研修該当者が安心して研修に出席できるよう現場当局として業務調整の手法を明らかにすること。

III. 超過勤務について

1. 現場段階で実効ある超過勤務縮減対策を図ること。
2. 超過勤務手当を全額支給すること。

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