

福岡農政事務所交渉（全農林労働組合九州地方本部福岡分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成 21 年 11 月 26 日（木）18：10～18：25（15分）
2. 場 所：福岡農政事務所 2 階会議室
3. 出席者：

福岡農政事務所	岩垂 肇	所長
同	佐藤 茂	次長
同	正木三生	総務課長

九州地方本部福岡分会	高田重成	委員長
同	鳥巢俊秀	副委員長
同	谷口謙一	書記長
同	轟 政浩	財政部長
同	山下隆広	執行委員
同	牟田口幸広	執行委員

4. 議 題：超過勤務の事前命令の徹底及び実効ある超過勤務の縮減対策を図ること。
（全農林労働組合九州地方本部福岡分会提出 別添「要求書」）

5. 議事要旨

- 正木総務課長：予備交渉において確認した交渉事項について交渉を開始したい。
- 高田委員長：今回、初めてのスタイルでの交渉となる。予備交渉の結果については、総務課長からの説明のとおりである。所長から要求事項についての回答をお願いしたい。
- 岩垂所長：超過勤務の事前命令の徹底及び実効ある超過勤務の縮減対策を図ること、について回答をしたい。

超過勤務縮減については、従来から重要な課題であると認識しており、様々な対策を講じることが必要であるとして、我々管理職でも部長会議、部課長会議においても毎回、縮減に努めるよう徹底をしている。具体的には、超過勤務縮減月間の取組として現在行っているところである。また、前段として6月に超過勤務縮減に向けた具体的な取組を決定し、行ってきているところである。7月、10月、11月については超過勤務縮減キャンペーンとして、我々部長会のメンバーで職場内を回って、特に水曜・金曜の定時退庁日については徹底に努めている。いずれにしても、定員も減少してきている中で、一方で業務も増えているということを踏まえながら、不要不急な超勤はしないように努力をしてきているところである。引き続き、こうしたことを訴えていこうと考えている。特に特定の者に偏ることのないように、日頃からも気を付けているところである。そのような点に配慮しながら、今後も取り組んで参りたい。

- 高田委員長：今、所長の方から超過勤務についての取組を含めて回答がありました。私共としてもこの超過勤務については、4月以降の人員と業務の関係から組合としても重要な課題と捉えている。その具体的な実態等について、4月当初の異動時というか年

- 度初めの実態から今日まで縮減キャンペーン、月間を取り組んだ結果、変わってきているのか、少しずつ減ってきているのか、どういうふうに捉えているのかをお尋ねしたい。
- 岩垂所長：超勤については対前年比からいうと、4月であれば100%を超えているが、9月・10月と昨年の状況からはかなり減っている。引き続き前年より減らす努力をしていきたい。
- 高田委員長：一部の課に集中することもあり、会計検査の対応とか行政評価等で一部見受けられるが、私共が心配するのは本人の体調、健康管理で心配するところである。特定の者が飛び抜けることにならないような配慮を勤務管理者にお願いしたい。やはり、集中する時期はあると思うし、統計部はこれから取りまとめの時期になる。年末、年度末と控える中で、課長会議等で対応をお願いしたい。
- 谷口書記長：今日は農政・住吉庁舎にいる役員で交渉を行っている。農政事務所全体として住吉庁舎にある部・課それに各地域課・各センター全体を見たときに、特徴的に超勤での具体的な取組として、キャンペーンを張って巡回などを行っているが、効果が現れているのか、現れていないのか、分析があるかと思う。地域課、センターの状況をどのように把握しているのかお聞きしたい。
- 岩垂所長：地域課・センターは先ほど対前年比などを踏まえながら、センターは人員が減ってきていることもあって、対前年比で増えているところがある。業務量を抱えながら人が減っていることが超勤に繋がっていると理解している。業務の効率化などで対応していきたい。地域課については特定の者、そのときの案件で増えているが、全体として地域課で増えているということはない。水田経営所得安定対策とか表示・規格関係とか特別の案件ではどうしてもやむを得ないとしても、地域課内の連携で取組を進めていきたい。
- 谷口書記長：人員が厳しいのは4月段階、当初から言われてきたこと。そのために平成21年度の福岡の業務運営方針を作成しながら、課を越え、管区を越えた応援態勢の構築の形で、その前提には課・係を越えた応援態勢がまず第一である。新たな業務が増えている係・課があるところの連携が具体的にどう図られているのか。地域課ではスタッフ制を新しく敷いたわけで、そのスタッフ制がうまく機能しているのか、私たちが見る中ではなかなか難しい面が、職員の意識の問題もあるだろうが、管理職としてスタッフ制をどのように回していくのが重要になってくるのではないかと。これは、今からできる対策もあるだろうし、来年度に向けての対策を踏まえて、検討しながらどう対策をしていくのか、併せて検証しながら来年度に向けた福岡の業務運営を是非、検討してもらいたい。これを打ち出すことによって、業務のやり方が変わったことを職員が理解しないことには自分の受け持ちの業務であるところからなかなか抜け出せていないんじゃないかと、特にスタッフ制を敷いている地域課で見受けられるよう感じている。具体的対策と併せて、業務をどう回すのか運営の段階での検討をお願いしたい。
- 岩垂所長：地域課長・センター長会議で業務運営方針を四半期毎に検証していくこととしている。問題があれば地域課では地域課長が対応することになる。本所の方でも地域課のスタッフ制を使いやすいよう柔軟に取り組んでいきたいし、これからは戸別所得補償制度の対応もスタッフ制にもかかわらず硬直的であれば、目配せしていきたい。
- 高田委員長：超過勤務は現場で発生するわけで、当然、私共地方の出先あるいは局段階

・本省段階から具体的業務対応が求められる実態である。次年度の予算あるいは組織・業務の関係で不確定な要素が多い中で仕事・業務をこなしているのが今の組合員・職員の現状だと思っている。これまで動きがあったら前広にお願いをしてきたが、所長の口からもあったように今後の節目が来ると思っているの、そういう際に全職員に向けての発信を、超過勤務の考え方も含めてできると思う。将来展望をこの場で示すことにはならないと思うけれども、併せて参考資料として中央本部での秋の要求書を付けているので、中央段階での要求も職員の声として受け止めて頂きたい。

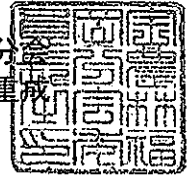
それでは、福岡分会・農政職域での超過勤務についての交渉をこれで終わりたいと思う。

以上

09全農林福岡要求第2号
2009年11月26日

九州農政局福岡農政事務所
所長 岩垂 肇 殿

全農林労働組合九州地方本部福岡分会
委員長 高田 重成



要 求 書

私たちは、秋季年末闘争の取り組みとして、職場において労働条件の点検を行い、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。

農林水産行政の充実と私たちの雇用確保、労働条件改善、民主的で働きやすい職場環境の実現を図るため、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

超過勤務の事前命令の徹底及び実効ある超過勤務の縮減対策を図ること。

以 上

(参考添付資料) 全農林中央本部秋闘期統一要求書：09全農林要求第2号

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