

九州農政局本局交渉(全農林九州地方本部)

1. 開催日時:平成 21 年 12 月 24 日(木) 12:28～12:52(24分)

2. 場 所:九州農政局入札室

3. 出席者:

九州農政局

笹目 民部	総務部長
倉橋 一博	総務部次長
岡本 浩一	人事課長
山下 雅幸	人事課課長補佐
宮崎 喜彦	人事課管理係長

全農林九州地方本部

生野 富生	委員長
内山 峰雄	書記長
本田 高広	財政局長
角野 薫	執行委員
松本 安弘	執行委員

4. 議題:超過勤務の縮減について

5. 議事概要

○宮崎管理係長:それでは、ただいまより09全農林熊本分会要求第1号に基づく交渉を始めます。まず交渉に先立ち、国公法第108条の規定に基づく予備交渉を12月21日に行なったところである。九州地方本部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とする。その他の事項については、九州農政局の権限外事項や、また、管理運営事項に該当することから、要望事項として接受するという事で整理したので、それを前提として交渉を開始する。

○生野委員長:新たな交渉区分が確認されてからの、初めての交渉である。今、話が合ったように、前段に予備交渉をしており、それを踏まえた交渉をさせていただき、今差し上げた要求要望事項について、前向きに前進するよう認めていただきたいということを申し上げたい。今回の要求要望事項は、要求書にもあるように、地本や中央での大会の論議を踏まえた中で当面する課題について取りまとめたものである。特に、定員削減や配置転換により、大幅に職員が減少している中で、農林水産省改革の具体化に伴う事務事業の変更や見直しが進められている。更には、来年度予算が垣間見える中で、各現場に働く組合員は、不安

ながら超過勤務を余儀なくされても、農林水産行政の積極的な展開のため努力している。それらを十分理解していただき、課題の解決に特段の努力をお願いしたい。なお、個別課題については、書記長の方から申し上げるのでよろしくお願いしたい。

○内山書記長:私の方から要求事項について、説明をさせていただく。

まず、1点目として、農林水産省改革の具体化に伴う諸課題ということで、委員長が言われましたとおり、現場段階から、今回要求事項として挙げられたということで、本当に切実な課題であると捉えている。特に、1点目の人事異動については、農林水産省の改革の具体化に伴って、人事異動のルールが不明確な部分があるということ。先般、組織・業務の運営を、どういう組織体制の中でやっていくのかという事に関しある程度示されたところだが、具体的な県別の定員数も明確とはなっていない。そういうなかで、今後、年明けにも面談が行われるということになっているが、やはり、県別の定員も含めて、今後の業務運営をどうやっていくのかということも提示しながら、組合員の意見や要望をしっかりと受け止めてもらって、本人納得の上での人事異動となり得るように、是非、ご努力をお願いしたい。また、人事異動の部分も、組織改革の部分も全てにおいて、掲示板による説明が行われて、それを見て周知ということで整理がされている状況において、現場段階でその認識に温度差が垣間見える状況にある。やはり職員の勤務条件に係る部分については、現場管理者からしっかりと説明できるような体制を構築願いたいと思っている。私どもも、各現場から聞こえてくる声のなかでは、説明不足があると捉えており、現場の中で同じ事案であっても、県間や職場間で認識の違いも出てきている。そういうことで、当局としてしっかりと内容事項の説明についても意思統一を図った上で、各職場において温度差が生じないようにしっかりと説明いただくということを是非お願いしておきたい。

次に、2点目として、配転の事前研修とそれに伴う業務運営ということであるが、先程、冒頭に委員長の方からあったとおり、各現場段階では、人員削減が進む中で業務上のアンバランスも出てきている。そういう中では、職場全体での業務運営に関し、現場管理者がしっかりと調整をしながら運営を行っていただきたい。これは当たり前のことだが、こういう要求が現場から上がってきているということは、しっかりと受け止めたうえで対応いただきたい。

次に、3点目になるが、超過勤務問題である。これは、後ほど調交部長の方から現場の実態を含めて説明があると思う。人員削減が進む中で、業務の見直しがなかなか進まない。このような中で、過度の超勤というものが、発生しているという実態があるので、先程の業務運営とも絡んでくるが、当局として不要な部分ははっきり整理をしながら、必要な部分はしっかりとやっていくと、そういう対応を

していただき、超過勤務縮減に向けた対応をお願いしたい。

最後に、事業所職域を書いているが、現在、予算が明日にも決定すると言われているが、そのような中で、公共事業の大幅な削減が求められていると聞き及んでいる。このことは、事業所職域に関する部分において、本当に将来の大きな不安というものに繋がっており、しっかりとした将来展望を示していただき、安心して仕事に専念できるよう対応方をお願いしたい。以上、私の方から説明させていただいたが、当局としての考え方等を聞かせていただきたい。

○宮崎管理係長:ただいまの要求事項については、要望事項として接受するとしておられるところであり、交渉事項とはしていないところである。交渉事項であるⅢの説明をお願いしたい。

○松本執行委員:それでは、Ⅲの交渉事項ということであるが、これまでも超過勤務縮減というのは、労使双方の課題であり、縮減を進めてきたところであるが、なかなか減らない状況にあるということは十分ご存知だと思っている。そのような中、政権交代もあり特に超勤が増えだした部署がある。その部署に行って話しを聞くと、作業内容について、2～3日時間があってもいいと思われるようなものでも、今日中に終わらせなければならない。そういうことが増えてきているという話もある。当局がきちんと内容精査をしていただき、削れるものは削っていくということを、もう少しがんばっていただきたい。しかし、超勤縮減を更に努力する中でも、どうしてもその日のうちにやらなければならない仕事は残ると思われる。限りなく縮減という努力を進めながらも、残った超過勤務については、全額支給なりの手当をお願いしたい。超過勤務の縮減は、すなわち在庁時間を減らすということでもあるので、是非今一度がんばっていただきたいということが、現場から上がってきている意見である。

○角野執行委員:超過勤務の縮減については、九州農政局の業務運営を図る上での、大きな課題ということで、局議においてもその取り組む方法を議論いただいていると思うが、局議の報告を聞く中ではたしてどのような話がされているのかという部分がなかなか見えてこない。具体的に言うと、実際にどういった取り組みをしてどれだけ減ったのか。あるいは、この部署でこのような取り組みをしてこれだけ減りました。そういうことが分かれば、それを還元する事によって様々な部署で活用ができ、更なる超過勤務の縮減に繋がっていくと、私個人は思っているので、情報公開という意味でもその内容を職員へ伝えていただきたい。

○笹目総務部長:超勤の縮減については、従来から、重要な課題であるとして、局議

了解事項において、その対策を明示し、また、その他にも様々な対策を講じてきたところである。効果的な超過勤務縮減を進めるために、超過勤務縮減対策推進委員会を設置し、具体的な取り組みを毎年決めているところである。更には、業務改善にも取り組んでいるところである。そのような中、10月第1週は、全省的な超過勤務縮減キャンペーン週間ということで取り組みを行い、九州農政局としては、この1週間だけではなく10月を超過勤務縮減月間に定めて取り組んできた。その後、11月も引き続き縮減月間を行うということで、2ヶ月間続けて取り組みを行った。具体的には、毎月第2水曜日の九州農政局完全定時退庁日に併せて、管理職が勤務時間終了後速やかに消灯・施錠を行う。また、定例部課長会議においては、一定の基準を超えた超過勤務の実態が確認できた課及び室については、どのような超勤があったのか、あるいは、その改善にはどうしたらいいのか、ということを経営の課長から報告させ、管理職の意識改革も併せて進めてきたところである。今後とも、不要不急の超勤をなくすということ、また、特定の者に偏ることのないようにしたい。私も九州管内全域ではないが、熊本県内について、全職員分の超勤時間を一人一人見せてもらっており、偏る事のないように工夫して超勤縮減を続けていきたいと考えている。

○松本執行委員：確かに、超勤縮減の為に定時退庁日が計画されてるというのは理解するが、どうしてもその前後で予定が入って、完全定時退庁日でない仕事が出来ないということもあるかと思われる。計画的にやれる方がいいが、外的要因とか色々な要因があり、一律消灯や施錠とかというやり方はいかがなものかと感じている。ある程度減らす為には強い姿勢を持たないといけないと思うが、そうした場合も作業をする職員と話し合うなど、少し気配りというのがあっていいのではないかと少し気になっている。

○笹目総務部長：10月及び11月の取り組みにおいて、現実的には大幅に減らすことが出来ているという現状にある。今言われた、消灯と施錠については、私も水曜日と金曜日の定時退庁日において、職員の超過勤務予定者をもらって、一人一人の業務内容を確認している。そのような中には、当然他律的業務もあるので、絶対に超勤をさせないというのではない。取り組みを強化して3ヶ月程になるが、最初は十何人、その次は二十何人三十何人と、若干、定時退庁日も超過勤務予定者は増えている傾向にあるが、以前のように五十人とかを大幅に超えることはなくなっており、また、必要な部分については絶対ダメだということはない。せっかく皆さん努力してやっていただき、前向きに仕事していただいているので、そこについては、ダメだということではなく、例えば、一般的な事務で1時間ぐらい残っているというのは、1日の中の業務調整でどうにかならなかった

のか。あるいは、明日ではいけないのかを、熊本県内の地域課及び統計・情報センターも含めた原課の課長に直接電話して、仕事の中身をきちんと見てますかということを確認している。今後とも、超勤の実態把握に一層努めながら縮減を行っていきたい。

○生野委員長：10、11月で取り組み強化したら、大幅に減ったのか。

○笹目総務部長：対前年同月比において、10月が73.2% 11月が64.9%となっている。

○生野委員長：10、11月真剣に取り組んだらこれだけ減るということは、昨年とはいわず、過去からもずっと超勤縮減を訴えてきて、この2ヶ月の取り組みでこれだけ減れば、これまでも相当減ってきていると思うが。

○笹目総務部長：第1四半期が若干増えているが、第2四半期から取り組みを強化し行ってきた。第1四半期が増えた際、局議や部課長会議の度に局長に注意喚起を促していただいた影響もあり第2四半期は幾分減少し、第3四半期が11月までであるが、大幅に減らしているということで、多少は取り組みの効果が現れている。先日行った分会交渉では実態を把握して進めてほしいとも言われており、今後とも実態把握しながら、先程の話ではないが締め付けにならないように、しかし、減らさなければならぬことは確かなので、一所懸命やっていきたいと思っている。

○生野委員長：この2ヶ月の取り組みを、サンプルとして1年を通していただければ少しは良い方向へ向かうと思われる。

○笹目総務部長：まだ、第4四半期もあるので、途中経過を見ながら、増えるようなことがあれば月間を設けるなり対策を講じる。今のところ第3四半期については、うまく運んでいると思われるので、引き続き行っていくつもりである。

○内山書記長：先程、調交部長が言っていたが、締め出しによる削減ということになれば、仕事を持ち帰ってするということも考えられ、それはあってはならないことであり、また、事故にも繋がる恐れがある。そういうことをしっかり踏まえて、本当に締め付けだけの感じではなく、業務運営の見通しがある程度進んだ部分での縮減という風に捉えたいと思うので、是非そういう方向に行くようにしていただきたい。また、年明けから反動で増えたということにならないように、是非丁寧な対

応を引き続きお願いしたい。

○笹目総務部長：今後とも、実態を把握しながら12月及び1月も増える傾向にあるならば、縮減月間等の対策を取りたい。11月がかなり減っているので、それと各月同じくらい減らすことが出来るか分からないが、何しろ対前年同月比10%は最低でも減らす方向で目標を掲げてやっていく。

○生野委員長：交渉事項については、鋭意努力していただくということをお願いし、本日交渉事項にならなかった要望事項についても、局においては、出来る部分も多分にあるだろうと私は思っているので、そこはしっかり受け止めていただき、対応いただくことを、最後をお願いし終わりたい。

九州農政局長
宮本敏久殿

全農林労働組合九州地方本部
執行委員長 生野 富



要 求 書

私たちは、第54回全農林定期大会や第38回九州地本定期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。

この要求は、組合員の総意に基づき決定した緊急に解決を要する事項です。

貴職におかれましては、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、農林水産省改革の具体化に伴う課題について

- (1) 人事交流の拡大について、4回に1度専門分野外を経験するなどの行動計画が定められたが、具体的な基準が定められていないため、この基準を早急に示すとともに、異動に当っては本人の理解と納得のうえ進めること。
- (2) 職員の勤務条件に係る文書が掲示板に掲載されているが、現場当局からの説明もなく、内容についても充分理解していない管理者もいる。職員の勤務条件に係る重要な事項については当局として職員説明を行うこと。
- (3) 今後の農林水産行政を円滑に推進するにあたり、新規採用者を計画的に採用すること。

II、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) 今後、配置転換者の研修が予定されているが、該当職場では職員不足から過度の超過勤務、休日出勤が予想されることから充分な業務調整を行うとともに、非常勤職員の雇用を行うこと。
- (2) 配置転換者の該当部署においては、担当者だけに業務を強いるのではなく、部署全体として取り組むこと。

Ⅲ、超過勤務縮減等にかかる課題

超過勤務については、より一層の実態把握に努め、実効ある縮減対策を図ること。

Ⅳ、上記以外の労働条件の課題

(1) 事業所職域については、中長期的な職員の雇用確保に努めること。

(2) 職務遂行にあたっては、法令遵守のもと実施されたい。

以 上