

## 主な質問事項に関する回答（全農林）

### 1 貴組合に関する基礎的な事項

#### 組織の概要

名 称	全農林労働組合
設 立	1945 年 12 月 20 日
住 所	東京都千代田区霞が関 1-2-1
代表者	中央執行委員長 福田精一
組織構成	農林水産省に勤務する職員および農林水産省を主務省とする独立行政法人（特定および非特定）に勤務する職員で組織

#### 人数、組織率

組合員数 24,875 名、組織率 92.0%です（2006 年 11 月現在）。このうち、独立行政法人の組合員は約 6,000 名です。

組織は、中央本部、10 地方本部、214 分会となっています。

#### 在籍専従者数

在籍専従役員を中央本部に 9 名、地方本部に 18 名の計 27 名配置しています。（この他、非在籍専従役員を中央本部 3 名、地方本部 1 名の計 4 名配置）

### 2 質問事項

#### 職員団体・労働組合の活動状況全般

#### ア、組織運営

組合員の職場は、全国で一千カ所を超え、職種も細かく分かれ、組合員の要求が、職種別・階層別にさまざまであるため、単一組織としての機能を発揮しながら、各層・職域などきめ細かい対策を進める中で解決を図っています。

組織の基本的な運営方針は規約・規則・規程などで定め、組合民主主義を徹底し、組合員が主体となった運動・組織づくりに努めています。

全農林は長い間、非現業労働組合（職員団体）として運営を行ってきましたが、2001 年 4 月の特定独立行政法人発足に対応し、交渉権・協約締結権をもつ特定独立行政法人労働組合を立ち上げました。さらに、2006 年 4 月に法人の多くが非特定独立行政法人

(非公務員)に移行したため、これらは争議権をもつ組織となっています。このように、実態として民間企業の労使関係に近づいた状況となっています。

なお、組織運営に当たっては、職員団体としての非現業労組と独立行政法人労組を一体化し、全農林労働組合として統一的に進めています。

## イ、活動

最大の課題は、定員純減に伴う 2,803 名の府省間配置転換から組合員の雇用と労働条件を守ることです。このため、当局および雇用調整本部に対し、組合員の意向とマッチングした受け入れポストの提示など条件整備を求めています。

このほか、賃金引き上げ、労働時間短縮などの取り組み、やりがいを感じ、安心して働き続けられる職場を確立する取り組み、農林水産業を再建し、食料の安定供給や国土と環境の保全、農山漁村や地域経済の活性化などをめざす取り組み、公平・公正、安心・安全で人権や環境・雇用などに配慮した「高度福祉社会」の実現をめざす取り組み、平和と民主主義を守る取り組み、などを進めています。

### 労使関係、団体交渉等の状況

#### ア、非現業労働組合としての労使関係

農林水産省当局との間で、「労働条件に関することについて事前に協議を行うこと」を通じた「良好な労使関係の維持」を相互に確認しています。業務の進め方や要員配置などに関しても、労使が理解と納得の上で対応できるため、結果として円滑な業務運営に資するものとなっています。

なお、中央本部は本省当局と、地方本部は地方農政局当局などと、分会は地方支分部局当局などと交渉・協議を実施しています。

このように、良好な労使関係を築いていますが、総人件費改革や市場化テストが具体化する中、組合員は雇用に関する大きな不安をもっており、労使対等で交渉・協議することが重要です。このためにも、労働基本権の確立が欠かせません。

#### イ、独立行政法人労働組合としての労使関係

10 非特定独立行政法人と 3 特定独立行政法人の職員をもって「全農林独立行政法人労働組合」を組織し各法人当局や主務省交渉を実施するとともに、協約・協定を締結しています。法人当局は非現業の時代に比べて当事者意識が高まり、組織の運営に責任を持つようになりました。

### 現状の労使関係の課題、今後の労使関係、労働基本権の在り方等についての意見

## ア、真の労使関係を確立すべきです

現行公務員制度では労働基本権が制約されているため、勤務条件について、団体交渉によって解決を図るシステムになっていません。対等平等で責任ある労使関係が公務では確立されていないということです。このような仕組みは、公務員が主体的に能力向上に取り組み、高い使命感と働きがいをもって職務を遂行することや使用者側が職員の労働条件に責任を持つことを阻んできたと考えます。

## イ、団体交渉権を確立すべきです

直近の課題を踏まえ、団体交渉権の確立を訴えます。

(ア) 定員純減・府省間配置転換などが交渉・協議なしに、一方的に決定されました  
農林水産省には、2007年度からの4年間で4,602名の定員純減と2,803名の府省間配置転換が求められています。

この定員純減・府省間配置転換数は、始めに「数ありき」で事務・事業を精査することなく一方的に決定されたものです。さらに問題なのは、労働条件上見過ごせない大きな課題であるにも関わらず、当事者である労働組合と、決定をした政府との間で交渉・協議が何らもたれなかったことです。

その後は、連合・公務労協と雇用調整本部、全農林労働組合と農林水産省当局との間で交渉・協議がもたれ、配置転換と雇用確保にむけた条件整備がはかられています。しかし、一方的に決定され、当該労働組合として全く関与できなかったことに大きな不満を持つものです。この不満は、職員にとっては職務に対する意欲の低下につながるものであり、円滑な行政運営に支障を生じさせるものです。

(イ) 能力・実績に基づく人事管理のため、新たな評価制度を組合と協議すべきです

私たちは能力・実績に基づく人事管理を行うためには、4原則2要件(公平・公正性、透明性、納得性、客観性の4原則と苦情処理制度、労使協議制の2要件)を満たす新たな評価制度が必要と考えています。

新たな人事評価制度によって能力・実績に基づく昇進・処遇が実現すれば、個別的な賃金・労働条件決定の比重が高まり、組合員個々人の苦情・不満の増加が予想されます。納得性を確保するため、評価結果の本人開示を前提に、公平・公正、透明な形で解決するシステムを整備することが不可欠です。人事院の公平委員会制度だけでは決定的に不十分であり、各府省ごとに労働組合が参加する苦情処理システムの確立を求めます。

今、新たな評価制度の第2次試行が行われていますが、各府省当局は、これまでの人事管理の手法・慣行やキャリアの既得権益を守るため、極めて消極的な対応に終始しています。

この間、制度官庁である総務省との間で議論してきましたが、総務省が「政府を代表」した立場にないため、また、私たちに交渉権もないため、要求を「聞くだけ」にとどまり、試行内容には反映されていません。これでは、職員がモチベーションを高め、行政

サービス向上に結びつく評価制度が構築できないと考えます。制度の設計と評価基準、活用のあり方は労働条件に密接に関わるため、労働組合との協議を求めます。

ウ、労働3権を付与すべきです

今後の労使関係については、使用者側に労使関係上の責任を持たせることと、労使が対等・平等の関係を築くことが重要であり、労働3権の付与が不可欠です。

なお、争議権の行使に当たっては、保安要員を置くことをはじめ、労働関係調整法における公益産業並みの調整を行うことが当然と考えます。

エ、労働基本権の確立は行政サービス向上に寄与するものです

一方的労使関係、使用者による指揮命令下にあつては、現場における事務・事業の実施について、組合員の立場から見て、国民・受益者のニーズに応えたものであるか、その手法・実施方法等が適切で効果的・効率的であるか、自らの課題として受け止めにくい構造となっています。

労使対等原則の下、相互信頼に基づく労使のパートナーシップを確立することで労使協議制が機能化し、労使双方による課題把握と中央へのフィードバックにより、国民が求める行政サービスに的確に対応できる、事務・事業実施に係る透明性確保とお互いの当事者意識を高めることで、国民・受益者の期待により応えうる、これらを通じて、各府省のミッション、職員それぞれの役割が一層明確となり、能力発揮を促進することで、働きがい、生き甲斐の向上にも資するものとなります。

こうした改革によって、国民が求める的確、効果的で効率的な行政サービスの提供が可能となります。

#### その他（公務員の在り方、公務員制度改革、分限処分の在り方等についての意見）

ア、早急に国民の信頼を回復すべきです

官僚、公務員に対する国民の批判は、政官業の癒着、縦割り行政、国民不在の行政、特権的キャリアシステム、公務員の相次ぐ不祥事などに向けられています。早急に、有効で効率的な、開かれた行政に転換し、国民の信頼回復をはからなければなりません。そのためにも、国民の視点に立った公務員制度の抜本的見直しが必要です。

イ、公務員制度の抜本改革は焦眉の急です

（ア）「能力の実証に基づく採用・任用」を確立すべきです

国家公務員法は、メリットシステム（資格任用制）を原則とし、能力本位のもと公務員組織を構成することによって、公正で能率的な行政の運営をめざしています。

しかし、実態は、競争試験は入り口の採用段階だけであり、その後の任用は任免権者

の裁量による選考とされるなど、メリットシステムは確立されていません。その結果、法的根拠のないキャリアシステムのもと、本省採用の一種試験採用者のみが人事面で優遇されることとなっています。

こうした実態を抜本的に改め、能力・実績評価に基づく人事制度を構築するとともに、公共サービスや働く意識の多様化に対応する形で、スタッフ職や専門職を適切に位置づける複線型人事制度の整備を行うことが必要です。

(イ)「天下り」への対応

「天下り」問題は、ピラミッド型の年次別人事運用と早期勧奨退職慣行に起因し、こうした仕組みの抜本的な改革が必要ですが、「天下り」はどのような形であれ全面的に禁止すべきと考えます。

そのため、事務次官であれ、局長であれ、定年まで在職できるよう、在職期間の長期化、複線型人事制度の整備などが必要です。

これとは別に、本人の選択による離職と民間企業への再就職については、各府省人事当局以外の第三者機関が公開された基準に基づき厳格な審査を行い、その結果を公表すべきです。

ウ、分限処分について

「分限」については、それが本人の責任等に基づくものであり、職務の遂行が誰が見ても明らかに無理な場合には、手続きと要件の法定を前提とし、かつ労使協議によって具体的な適用基準等を明確にした上で適用することはやむを得ないと考えます。

なお、国公法上は「予算の減少及び組織の改廃、過員」の場合、使用者の側の政策決定に基づく分限も可能とされています。これは、本人の責めに帰さない場合にも免職を迫るものです。したがって、最低限、民間企業における「整理解雇4条件」と同様な取扱いが不可欠であり、労働基本権の確立と雇用保険の適用等が前提です。

以上