

岐阜地域センター交渉（全農林労働組合東海地方本部岐阜分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成23年12月14日（水） 17:30～18:05
2. 場 所：岐阜地域センター中会議室
3. 出席者：岐阜地域センター

遠山 和治	岐阜地域センター長
秋山 学	岐阜地域センター次長
長谷部 勲	岐阜地域センター総括業務官
(記録係) 山内 康司	岐阜地域センター主任業務官

全農林労働組合東海地方本部岐阜分会

中邑 克彦	岐阜分会副委員長
安藤 靖弘	岐阜分会書記長
篠田 修治	岐阜分会財政部長
山内 正人	岐阜分会執行委員
村瀬 隆治	岐阜分会執行委員

4. 議 題

- (1) 業務進行状況を的確に把握して、特定の職員に業務が集中しないように業務量の平準化を図ること及び、厳格な勤務時間管理体制を確立するために超過勤務の事前命令を徹底することにより、超過勤務を縮減すること。
- (2) 各職場において、日常的に管理職員と職員間のコミュニケーションを十分図ることにより「明るい職場環境づくり」を行い、労働環境の改善に最善を尽くすこと。
- (3) 人事評価の実施に当たり、期首面談・期末面談では被評価者に対する指導・助言を丁寧に行うとともに、日常普段の十分なコミュニケーションを図ること。
また、評価に対する職員からの意見・質問、苦情相談に対しては、職員が気軽に相談できる体制を構築すること。
- (4) 精神的疾患を理由に休んでいる職員が複数見受けられることから、各職場内における発生防止対策及び疾患者の職場復帰に向けた対策に万全を期すこと。
- (5) 岐阜地域センターで発生している欠員を早期に補充することに

より、超過勤務の縮減及び労働環境の改善を図ること。

(6) 官用車を使用した出張・外勤時の勤務時間外の移動時間（始業前、終業後）について、運転者以外の同乗者も超過勤務手当の支給対象となるよう、制度改正を関係機関に要請すること。

(7) 消費・安全業務の実施に必要な携帯電話4台及びパソコン通信機器2台を増設すること。

(全農林労働組合東海地方本部岐阜分会提出 別添「要求書1号」)

5. 議事概要

○総括業務官：先に出された全農林岐阜分会要求第1号に対し、11月29日に予備交渉で取り決めた事項について交渉を始める。

交渉対象事項については、岐阜地域センター長から1の後段「厳格な勤務時間管理体制を確立するために超過勤務の事前命令を徹底することにより、超過勤務を縮減すること。」、2、3前段の「人事評価の実施に当たり、期首面談・期末面談では被評価者に対する指導・助言を丁寧に行うとともに、日常普段の十分なコミュニケーションを図ること。」、4、5の後段「超過勤務の縮減及び労働環境の改善を図ること。」、及び6、について回答を行う。

また、交渉対象事項とならなかった事項については、要望事項として接受する。

それでは、要求書の提出、趣旨説明をお願いする。

○副委員長：私の方から要求書として提出し説明させて頂く。

先般、組合員から労働条件等に関わる意見集約を行い、まとめた事項である。

今、職員が不安感を持っているのは、意思疎通等うまくいっていないところである。それが、意見要望等で上がり、それをまとめたものである。特に超過勤務については、超勤の縮減を図ってもらいたいということを強く思っている。

2番では、コミュニケーションを図ってもらいたい。これによって良い職場を築き、特に意見が出るのもコミュニケーションが不十分なことがあったりするといろいろな苦情等が出てくるのかなと思う。ぜひともお願いしたい。

期首面談・期末面談は、被評価者に対しては助言等丁寧に行

っていただきたい。日常普段から十分なコミュニケーションを図っていただきたいということである。

4番については、引き続き発生防止等の対応等をよろしく願います。

5番については、ご存知のとおりであり、願います。

簡単であるが以上のようなことで回答を願います。

○岐阜地域センター長：今、要求書をいただき、基本的な考え方について聞かせてもらった。当局として、この問題についてこれから回答をしたいと思っているので願います。

回答については、先程、総括業務官から説明のあったものについて私の方から行う。

1番の超勤の問題含めて1番と5番について回答をする。

(1) 業務進行状況を的確に把握して、特定の職員に業務が集中しないように業務量の平準化を図ること及び、厳格な勤務時間管理体制を確立するために超過勤務の事前命令を徹底することにより、超過勤務を縮減すること。

(5) 超過勤務の縮減及び労働環境の改善を図ること。

超過勤務については、基本的には、不要不急の超過勤務の防止に努めるとともに、やむを得ず超過勤務をする場合も必要最小限に止めることが最も重要であり、管理者をはじめ、個々の職員が強い意識を持って取り組むことが重要であると考えているところである。

超過勤務縮減の実現に向けた様々な取組みを行っているところであるが、①定時退庁日における地域センター長、次長による定時退庁の巡回指導、②業務の改善・見直しなどによる業務の平準化及び支援体制の整備、③毎月各管理者別に超過勤務縮減に向けた具体的な改善策を報告させるなど、「各管理者が具体的に取り組む事項」を申し合わせたところである。

また、人事評価制度における組織目標に「管理職による業務スケジュール管理、業務の柔軟な見直しを行い、業務の平準化を図ることによる超過勤務の縮減」を明記すると共に、各管理者の業務目標にも「昨年度実績を下回る超過勤務の縮減を図る」

ことを設定することとしたところである。

地域センターにおいては、これらの方針のもと、各管理職が先頭に立って、超過勤務の縮減に取り組んでいるところであり、今後とも、毎月超過勤務縮減の取組の検証を行うなど、適切に取り組んで参りたい。

(2) 各職場において、日常的に管理職員と職員間のコミュニケーションを十分図ることにより「明るい職場環境づくり」を行い、労働環境の改善に最善を尽くすこと。

職場環境については、職務の能率的な遂行を確保し、公務の円滑な運営に期するためのものであり、きわめて重要と認識しているところである。

毎週火曜日に開催している総括官会議においても、各管理職に対して情報交換等を行い、特に報、連、相を徹底するよう指示しているところである。

各班においても、随時開催する朝礼等において情報交換を行い、定期的に打合せを行う等、日頃から職場環境づくりに努めているところである。

今後も、管理職からの報告だけではなく、各職員からの情報を聞き、風通しの良い、明るい職場環境づくりの確保に努めて参りたい。

(3) 人事評価の実施に当たり、期首・期末面談では被評価者に対する指導・助言を丁寧に行うとともに、日常普段の十分なコミュニケーションを図ること。

また、評価に対する職員からの意見・質問、苦情相談に対しては、職員が気軽に相談できる体制を構築すること。

被評価者に対する指導・助言を行うに当たっては、被評価者の主体的な能力開発や業務遂行等の取り組みを促す観点から、個別の項目、目標ごとにコメントするなど可能な限りきめ細やかな指導・助言を行うよう評価者に周知しているところである。今後も同様に対応して参りたい。

更に評価者と被評価者による、常日頃のコミュニケーションを通じて、組織内の意識の共有化や業務改善等にも結びつけていくことが重要と考えているところである。

評価に対する職員からの意見・質問、苦情相談に対しては、日頃から評価者、被評価者同士がコミュニケーションを図り、疑問点や不満等を解消することが極めて重要なことから評価者に対して丁寧な対応をするよう指導しているところである。今後も引き続き丁寧に対応して参りたい。

(4) 精神的疾患を理由に休んでいる職員が複数見受けられることから、各職場内における発生防止対策及び疾患者の職場復帰に向けた対策に万全を期すこと。

メンタルヘルスについては、職員の皆さんが心身ともに健康で業務を行うために大変重要なことと認識しているところでもあり、本年4月25日に施行した「東海農政局における心の健康づくり計画」に基づき、積極的に取り組んでいるところである。(参考平成23年4月18日策定4月25日施行)

岐阜地域センターにおける、メンタルヘルス対策については、職員の精神面における健康管理の充実を図るため、毎月、外部医療機関に委託し健康相談を実施するとともに、メンタルヘルス講習会を開催し、メンタルヘルスの相談を行っているところである。

このような中、心の不調を訴えた職員に対しては、東海農政局診療所内の「心の健康に関する相談窓口」において、相談するよう指導しているところである。

相談室を利用できない場合には、「精神科医支援プログラム」の心理カウンセラーによる面談相談又はメンタルヘルス等の相談ができる最寄りの各種相談窓口を利用するよう指導している。

また、メンタルヘルスとなった職員に対しては、職場の上司や健康管理担当者が自宅等を訪れるなどしてフォローをしているところである。

長期の病気休暇の取得者等が復職を円滑に行うため復職に必要な健康診断については、東海農政局診療所において、毎月第4月曜日の健康管理医による診断を実施してきたところであるが、更に本年4月より毎月第2月曜日も加え、拡充を図ったところである。また、平成21年5月からは健康管理医が勤務する病院でも実施できるよう処置してきたところである。

なお、復職時の健康診断を人事院中部事務局が設置している「職場復帰相談室」の職場復帰相談医（健康管理医）によることも可能

としているところである。

また、事前の対策として「心の健康づくり計画」に基づき、全職員に対し年1回メンタルヘルスチェックを実施することとしている。

いずれにしても、公務におけるメンタルヘルス対策は、職場の上司・同僚、人事担当者、健康管理担当者及び専門家がそれぞれの立場、役割に応じて積極的にメンタルヘルス対策に関わることが重要であり、今後も引き続き、メンタルヘルス対策の充実・強化に向けて積極的に取り組んで参りたい。

(6) 官用車を使用した出張・外勤時の勤務時間外の移動時間（始業前、終業後）について、運転者以外の同乗者も超過勤務手当の支給対象となるよう、制度改正を関係機関に要請すること。

「週休日及び勤務日の勤務時間外の官用車出張における移動時間の取扱いについて」（平成23年8月25日付け、大臣官房秘書課服務班事務連絡）において、本年、9月1日の組織改正に伴い、地方機関における官用車による出張がこれまで以上に長距離、長時間に及ぶ事が予想されることから、本省より人事院に照会したところ

官用車を運転する場合の移動時間については、「週休日等に出張を命じる職員に対して、官用車を運転することを併せて命じる場合の官用車を運転する移動時間については、管理職員の指揮命令下に置かれた時間と評価することが適当であることから、原則として振替等の対象となる時間に該当する。」とし、当該職員においては、超過勤務手当支給対象との見解が示されたところである。

官用車に同乗する職員の移動時間については、現在振替等（超勤支給）の対象とは認められておりませんが、要求の主旨は理解できるので今後支給対象となるよう上部部局に対し要請をして参りたい。

以上、6点について回答する。

○副委員長：

私から確認というか、再度お聞きしたい。

1番については、今、回答いただいたとおり退庁時のセンター長、次長のお声かけは承知しており、引き続きよろしくお願ひしたい。ここについては、アンケートを取った結果、全体から出たわけではなく一部の所から出たということでもあり、指導をお願

いしたい。

2番をはじめ、3番、4番についても常日頃からのコミュニケーションが、大事だなと私どもも思っている。センター長が庁内を巡回し、職員にお声かけもしていただいているので、今後お願いします。

私からはこの辺で、ほかに何かあれば出してください。

よろしくお願いします。

○財政部長：要求全体を通して、基本的にはコミュニケーションをいかに管理職の方と職員がとられているかということが、超勤も含めて重要になってくるのではないかと、超勤ひとつにしても、やはりコミュニケーション不足のなかで、管理職が各職員の業務をしっかりと把握していないという部分も出てきているので、コミュニケーションをいかに図っていくか、当然、これは人事評価なり精神的疾患というところもあり、コミュニケーションをとっていくなかでそういった精神的疾患を予防するということも含めて、しっかりとコミュニケーションをとっていただけるように指導をお願いします。

○書記長：まず、超過勤務の関係ですが、副委員長が言いましたが、概ね多くの職場で管理がされていると理解をしているが、一部の管理職が、超過勤務の必要性があるのかないのかというところの把握をされていない部分が一部あるのではないかとすることを組合員の方から聞いており、しっかりと管理職として超勤が必要であるのかないのかを把握するようにして指示を出すように、再度、周知をしていただければということをお願いしたい。

もう一点ですが、コミュニケーション、これも先程から副委員長のいったとおりコミュニケーションを図るという課題も複数のところから意見が上がってきている。

農政チームは、当初言ってきたが、最近少し落ち着いてきたというように把握しており、かなりのコミュニケーションがとれてきたと聞いており、少し改善が図られてきたと思っている。

引き続き対策をお願いしたい。

しかし、一部のチームでは、管理職がコミュニケーションを図ってくれない、その中で職員間の連携だけで業務を乗り切ってい

るという事態もあり、職員が相談にいつでもまともに受け合ってもらえないという所を感じてきている人が増えてきている。当初よりも少し深刻になってきたようなチームもある。とりわけそういったことが、今後、いわゆる人事評価でやはり結果をみて、なぜ指導してもらえなかったという不満につながっていく、やはり日常普段からいかに管理職として業務運営や指導してもらえるのかということもコミュニケーションの中で、また、人事評価の中で納得できる結果に結びついていくと思うので、今後対策をうつ必要があると思っている。

精神的疾患は昨年から比べれば、ずっとこの職場内が良くなっている。本当に明るいところが見えてきているということで、私もうれしく思っている。引き続き取り組みを、私どもも職員団体としても対応するが、管理職の方も対応をよろしく願います。以上です。

○岐阜地域センター長：私から一応回答したが、改めて超勤の問題、コミュニケーションの問題について話しを聞きき、特に超勤の問題含めてもコミュニケーションが図られていれば、しっかりと必要性の確認ができ命令もできると思う。組織再編で9月から変わりグループ制になったということもあるので、毎週、総括官会議でかなり言っているが、もう一度管理職についてその辺を私の方からもゆっくりと説明をし、時間をかけて少しでも効率的な職場環境になることが一番望ましいので努力したいと思う。もう少し見ていて頂きたい。

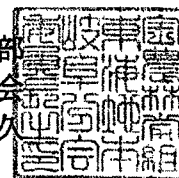
○副委員長：本日はご回答いただきましてありがとうございます。何回も言うようで恐縮なんですけど、課題が出てくるというのは、意思疎通ができていないときに特に職員から出ますので、コミュニケーションを図ってもらって明るい職場環境作りをしていただくよう最後をお願いしまして、本日は終わりたいと思います。ありがとうございました。

○総括業務官：わかりました。これで交渉は終わりたいと思います。
(終 了)

2011年12月14日

東海農政局岐阜地域センター
センター長 遠山和治 殿

全農林労働組合東海地方本部
岐阜分会
委員長 井上利久



要 求 書

私たち東海農政局岐阜地域センターに働く組合員の労働条件は、総人件費削減による連年の定員削減などにより悪化が進行するとともに、国の出先機関見直しや組織改革による先行きの不透明感から、将来に対する不安感が増大しています。あわせて、新たな農政展開に十分対応するためには、職場における労使間の意思疎通と、組合員の労働条件確保は必要不可欠なものとなっています。

こうしたなか私たちは、労働条件の維持改善と職場環境の整備のため、下記のとおり職場課題を取りまとめました。

貴職におかれましては、私たちの労働条件確保の観点から、下記事項の解決に向け最大限の努力をされるよう強く要求します。

記

1. 業務進行状況を的確に把握して、特定の職員に業務が集中しないように業務量の平準化を図ること及び、厳格な勤務時間管理体制を確立するために超過勤務の事前命令を徹底することにより、超過勤務を縮減すること。
2. 各職場において、日常的に管理職員と職員間のコミュニケーションを十分図ることにより「明るい職場環境づくり」を行い、労働環境の改善に最善を尽くすこと。
3. 人事評価の実施に当たり、期首面談・期末面談では被評価者に対する指導・助言を丁寧に行うとともに、日常普段の十分なコミュニケーションを図ること。
また、評価に対する職員からの意見・質問、苦情相談に対しては、職員が気軽に相談できる体制を構築すること。
4. 精神的疾患を理由に休んでいる職員が複数見受けられることから、各職場内における発生防止対策及び疾患者の職場復帰に向けた対策に万全を期すこと。
5. 岐阜地域センターで発生している欠員を早期に補充することにより、超過勤務の縮減及び労働環境の改善を図ること。
6. 官用車を使用した出張・外勤時の勤務時間外の移動時間（始業前、終業後）について、運転者以外の同乗者も超過勤務手当の支給対象となるよう、制度改正を関係機関に要請すること。
7. 消費・安全業務の実施に必要な携帯電話4台及びパソコン通信機器2台を増設すること。