

東海農政局消費・安全部地域第一課交渉（全農林東海地方本部名古屋分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年12月14日（火）12：20～12：50
2. 開催場所：東海農政局安田庁舎4階北会議室
3. 出席者：

東海農政局消費・安全部地域第一課	渡邊國博	地域第一課長
	塚原 尚	地域第一課課長補佐（総務）
全農林東海地本名古屋分会	神谷 孝	委員長
	滝澤直治	書記長
	大井浩司	執行委員
4. 議 題：
 - ・超過勤務の縮減等について
 - ・人事評価における被評価者への指導・助言と日常におけるコミュニケーションについて（全農林東海地本名古屋分会提出 別添「要求書」）
5. 議事概要

○神谷委員長：昼休みの貴重な時間、交渉に応じていただきましてありがとうございます。
要求書、要望書の提出ということで、事前に予備交渉の中で確認した項目について要求書、要望書として提出するのでよろしく願います。
（要求書、要望書の提出）
では、書記長から説明して提出させていただく。

○滝澤書記長：では要求書を読み上げて提出させていただく。
（要求書の読み上げ）

○神谷委員長：それでは課長の方から要求書に対する回答をよろしく願います。

○渡邊課長：それでは要求第1号の回答させていただく。
1 項目めの超過勤務の縮減についてである。
まず、超過勤務については、基本的には、不要不急の超過勤務を行うべきではなく、超過勤務を命ずる場合は最小限に止めることが最も重要であり、管理者をはじめ、個々の職員が意志と意欲を持って取り組むことが重要であると考えている。
当局においては、従来から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、今年度も4月26日の局部課長会議において、
1として定時退庁日における管理者による定時退庁の巡回指導、
2として業務の改善・見直しなどによる業務の平準化及び支援体制の整備、
3として局議で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点検を行っており、「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東海農政局の組織目標にも「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などによる業務の平準化など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」、このことを設定することとしたところである。

地域第一課においても、職員に対して、機会あるごとに超過勤務縮減を呼びかけるとともに、定時退庁日における定時退庁の推進、必要に応じた課内の業務調整等を通じ、その実現に取り組んでいるところである。このような取り組みの結果、本年地域第一課の職員の11月までの一人一月あたりの超過勤務実績は4.98時間となり昨年度同期の8.03時間を大きく下回っている。

続いて2項目めの新たな人事評価制度についてである。

新たな人事評価制度については、日常の業務運営のなかで、評価者が被評価者から報告や相談を受けたり、必要な指導・助言を行うなど、コミュニケーションを図ることは、人事評価の目的である人材育成の観点から非常に重要と考えている。また、そのための環境づくりに努めてまいりたい。

期首・期末面談における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、今後も対応していきたい。

簡単ではあるが、以上回答させていただく。

○滝澤書記長：表示の関係で案件を抱えるとその時は仕方がないといえ仕方がないが、また、熊澤副委員長もなかなかこの秋から案件を抱えて大変だったという話を聞くが、もちろん超勤も対応されたわけで、それはそれでやらないわけにはいかないし、その時には課長から命令が出て命令が出ればやらざるを得ない。

それ以外のところで私も地域第一課にいたことがあるが、自分の業務の調整のところで局からの急な表示の案件を、課長のところでキチンとなぜその人がその時間残って何があるのか把握された中で納得して命令に基づいて超勤をするということを確認してやっていただきたい。

○渡邊課長：表示・規格には課長補佐以下18名の職員がいるわけだが、10月の課長補佐の異動の直前に大きな案件があり、新任の課長補佐も初めて経験する業務だったこともあって大変だった。

その中でも内部で話し合いをしたり、1年か2年に1度というような指示公表するような大きな案件については私もできるだけ協議しながら対応し、表示・規格の方にも頑張っていたら完了に向かっているところである。

今、書記長が言われたように以前からも深夜に及ぶ調査の場合は、こちら側はもちろんのこと相手側に対して健康上の問題も含めて十分配慮してもらうように節目には局に対してお願いしてきたところである。

このような場合には、8時や9時になったからといって途中で帰るということはなかなかできないし、また、最初に調査に入った方がどうしてもその後についても中心にならざるを得ないし、中心となる人を変えることは難しいが、その場合には、その方の通常の業務を他の方にカバーしてもらったりして対応してきたつもりである。

いずれにしても、職員への負担は大きくなるので、今後もそのような事態が起きた場合

にはできるだけ平準化して帰りが遅くならないような対応をしていきたい。

○大井執行委員：戸別所得補償の担当は、まだ、毎日のように超勤をしているし、地域第一課の中を見渡してもいつも残っている人がいる。

人が減ってくる中で難しい面はあると思うが、もう少し業務の平準化に取り組んでいただきたい。

○渡邊課長：なかなか即効で効くようなものはないが、9月以降については、表示の関係と戸別所得補償の支払い関係の業務で超勤が特に目立っている。

戸別所得補償関係については、食糧班が4人いる中でどうしても業務が2人にかかってしまっている。

業務の運営については自分なりにいろいろ考えているが、なかなか難しい。

これについては、現在は、16ある協議会に対して担当からひとつひとつ電話をかけてお願いしているが、相手が不在の場合もあり、すごく時間がかかっている。

これに対して例えば書面で要求して書面で答えてもらうなど今までの業務のやり方についても知恵を出してもらいながら特定の職員に負担がかからないようにしていきたいと考えているが、なかなかうまくいかないのが現状である。

○神谷委員長：では超勤の関係は、今、課長がおっしゃったとおりに引き続き縮減に向けて努力していただきたい。

実際、人が減っている中で、11月までの平均はそんなに多い超勤時間ではないと思うが、やはり特定の職員に偏った中での平均だということで、そこをみんな問題視しているので、今言われた部分についてよろしくお願ひしたい。

○滝澤書記長：2番目であるが、今年の上半期までの評価は、まだ給与に反映されていないのでみんなで結果を言い合うことができる。

私の同僚でA評価を受けた人は、私から見ても彼はすごくやっているのだから、彼がAでなければ誰がAなんだというくらいであった。

その評価はまわりも納得しているわけであるが、自分も彼くらいやらないとAはもらえないんだと思ひながら言い合うことができる。

ただ、これから給与に反映されてくるとなかなか聞きにくいし、言いにくい。

その中で課長は必ず職員1人ずつ評価されるわけであるが、職場の中がいやな雰囲気にならないように、なぜ自分がこういう評価だったのか、なぜ私はBだったか、Cだったかなど職員が細かいところまで理解・納得できて次の期に向けて頑張っていこうと思ひえるような評価をしていただきたい。

仕組みとしてはそうなっているようだが、実際、今後やっていく中でそのようにできるように面談の中で指導・助言をしていただきたい。

この間、全農林もアンケートに取り組んで、面談があったかどうか、指導・助言がどうか、内容がどうだったか、当局の対応がどうだったか など細かくアンケートで整理している。

全国的な話がどうなるかわからないが、その結果を見ながら取り組みがあると思ひますが、先ほどの回答のとおり双方納得できるようにしていただきたい。

評価がそのまま反映されてくると職場がどうなるか経験がないのでなかなか想像できないが、そうならないようにやっていただくようお願いする。

○渡邊課長：ふだんからの職員とのコミュニケーション、話し合い等を持ちながら、こういう制度になった中で地域一課の仕事がうまくまわるように評価者として責任を感じている。

適正にやっていきたいと思う。

○神谷委員長：これから本格実施ということになるので、職場の中でいがみあいが出るような評価がされないようにお願いしたいが、これがなかなか難しいと思う。

私はこの評価制度自体が人間わざでできるものではないから絶対反対の立場で今までやってきたが、そういう点ではこれが導入されてそれが業務運営にのっているわけである。

われわれの仕事というのはチームでやっており、個人がよければ地域一課40人がぐっと前進するとかいう働き方ではない。

チームでやってその中には野球で言えば1番から9番バッターまでいて、なおかつピッチャーがいて中継ぎがいて押さえがいてという話と一緒にチームの団結力がなければ仕事が進まないという、そういう職場なので、やみくもにこの人がAでこの人がC、Dだということにはならない。

CやDを出さないような、そういう業務運営を課長には期待したい。管理職の方にもそれを期待したいと思う。

若干の差でAやBは出ると思うが、本人が納得できる説明ができるAやBであってほしいと思う。

評価される方も嫌だが評価する方も実際には同じ人間として大変ではないかと思う。

本当にチームが一丸となって職場の業務運営がスムーズに行くというのが1番いいと思うし、そのためには40人の4番バッターをそろえられるわけではないので、そういう観点でぜひ、公平公正な判断をお願いしたい。

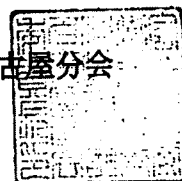
○渡邊課長：はい。

以上

10 全農林名古屋分会要求第1号
2010年12月14日

東海農政局 消費・安全部
地域第一課長 渡邊 國博 殿

全農林労働組合東海地方本部名古屋分会
委員長 神谷 孝



要 求 書

私たち農林水産省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や配置転換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かつてないほど増大しています。また、新たな農政展開に十分対応するためには、各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。

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。

なお、この要求に対する回答を12月14日までに行われるよう申し添えます。

記

1. 超過勤務の縮減について

厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、事前命令の徹底、実効性ある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務を縮減すること。また、超過勤務手当については全額支給すること。

2. 新たな人事評価制度について

期首・期末面談に当たっては、人材育成・能力開発に資する制度となるよう、被評価者に対する指導・助言を丁寧に行うとともに、日常においてもコミュニケーションを図ること。

3. 職場における課題について

- ① 通勤定期等を現物支給すること。
- ② 官用車の事故対応に当たっての専門家を配置すること。
- ③ 外食産業業務等、専門知識を必要とする業務に対して勉強会を実施すること。
- ④ 米トレ業務について、業務量に見合った人員を確保すること。

以上