

津地域センター交渉（全農林労働組合東海地方本部三重農政分会）

1. 開催日時：平成24年1月26日（木） 18：30～19：30

2. 場 所：津地域センター大会議室

3. 出席者：津地域センター

信田 俊裕 津地域センター長

内田 行紀 津地域センター次長

大谷 和重 津地域センター総括業務官

（記録係）田中 壽樹 津地域センター主任業務官

全農林労働組合東海地方本部三重農政分会

小森 肇 委員長

森谷 秀次 副委員長

野村 勝郎 書記長

西川 誠 財政部長

井出 哲夫 執行委員

出岡 正明 書記次長

高木 清美 財政部次長

4. 議題

（1）超過勤務の縮減について

（2）新たな人事評価制度について

（3）職場における課題について

（全農林東海地方本部三重農政分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（総括業務官）

本日の交渉に先立ち、1月5日（木）に予備交渉を実施した。

予備交渉では、1の「超過勤務の縮減について」、2の「新たな人事評価制度について」の後段部分、3の「職場における課題について」（1）①②前段部分、（2）（3）（4）（5）（6）を交渉対象として整理した。

また、3の「職場における課題について」の4項目については、要望事項として接受するとして整理した。これらを前提に交渉を進めさせていただく。

それでは、三重農政分会より要求書の提出及び主旨説明をお願いする。

○委員長：書記長から要求書を提出し、特に重要な部分に絞って説明をさせて頂く。

○書記長：1、2については、統一要求となっている。

特に仕事が忙しいということで、管理職と職員とのコミュニケーションが不足しているようなので配慮をお願いします。

3については職場での独自要求となっている。

(1)については、特定の職員に慢性的な超勤が続いているので、このような状況の解消をお願いしたいということである。

(3)について、昨年9月1日から広域化となっており、出張時には高速道路の使用もあり、かなり職員への負担が増えているので、よろしく願います。

(4)については、9月1日の人事異動において、転居を伴う異動について、結果的に希望どおりの宿舎がなかったということがあった。現実的には難しいということはいくつかあるが、9月1日の異動時に担当者からの対応が適切でなかったということも聞いているので、よろしく願います。

(5)は、津地域センターとして、年次休暇、夏期休暇を取得しやすいような職場となるよう努め、環境整備を整えて欲しいということである。

(6)の官用車の出張において、運転手という専任の職員がいないので、職員が業務をしながら交代で運転をするという状況なので、超過勤務について同じような取扱となるように、関係当局に要請をして頂きたい。

後の(1)の②、③、④、(7)、(8)については要望ということであげさせて頂いた。

(1)の④は、今回の異動によって総務班については、組織再編で2名減となったが、実質的な事務は9月1日以前とまったく変わってなく、減っていない。早期に、局へ移管できる業務は、移管して頂き、人数に合う業務量に減らしていかないと、総務の人達も慢性的な超勤となっているので、よろしく願います。

(7)は、スタッフ化のメリットが生かされず、旧来の考え方のままで、合併だけしてしまって、まったくスタッフ化のメリットが生かされておらず、特定の者だけが超勤をしている所が見受けられる。その部分について、津地域センターとして組織再編後の課題と検証をして頂いて、改善すべき点について早期に改善して頂きたいと考える。

○センター長：1の超過勤務時間の縮減については、不要不急の超過勤務を行わないことが基本であり、職員の健康維持、士気の向上、また、コスト意識をもって効率的に業務を進めていくうえで、極めて重要な事項であると認識している。

超過勤務の縮減の対策として津地域センターでは、「津地域センター超過勤務縮減検討委員会」を設置し、毎月の総括専門官等会議時に超過勤務の状況及び縮減に向けた具体的な改善策、翌月の見通しについて確認しているところである。

また、各管理者が月間業務計画を策定し、毎週の朝礼等を通じ、業務の進捗状況を把握したうえで要因の検証、支援の是非について検討を行っている。

具体的には、超過勤務届の事前確認を徹底し、業務内容や進捗状況等を踏まえ、当日中に処理しなければならない業務であるかの必要性を判断したうえで超過勤務を命じている。

また、毎週水曜日と金曜日は定時退庁日、毎月第3水曜日は「完全定時退庁日」と位置づけ、この定着に向け、庁内放送、メール及び職場内の巡回での呼びかけを行い縮減意識の高揚を図っている。また、やむを得ず超過勤務の必要がある場合には、各管理者がセンター長に事前に承認を受け、超過勤務命令を行うなど実効性のある取組を行っている。

今後とも、業務の状況に応じて、グループ内又はセンター内で横断的・機動的な支援体制を整備するなど業務の平準化を図り、特定の職員に業務が集中しないよう引き続き超勤縮減に努めて参りたい。

2の人事評価については、評価者と被評価者の面談によるコミュニケーションは、組織内の目標の理解、情報の共有化を進める場でもあり、双方の話し合いによって目標の設定、取り組む課題を明確にし、また、目標の遂行状況等を踏まえた指導・助言を通じて、業務の改善を図る機会として非常に重要であると認識している。

面談を実施するに当たって、管理者には、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・助言を行うよう指示しているところであり、また、面談に限らず日頃の朝礼やミーティングの場でもコミュニケーションを深めるよう指導しているところである。

評価者については、人事院主催の評価者講座に積極的に参加させ、面談に関する実践的な知識等の習得に努めている。

3の(2)の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であると認識しているところである。

しかしながら、近年、施策を取り巻く環境が変化していく中、心の不調を訴える職員が増加していると聞いている。当センターにおいても、メンタルヘルスの不調を抱える者がいることは承知している。

これまでもメンタルヘルス対策としては、管理職員のメンタルヘルスに関する研修会等への参加、管理職会議等においてメンタルヘルス対策についての注意喚起等を行ってきたが、今年度においては、「心の健康づくり計画」に基づき、職員全員にメンタルヘルスチェックを行うなど、心の不健康な状態の早期発見に努めるようにしている。

いずれにしても、メンタルヘルスに関して重要なことは予防であり、メンタル不調者を出さないということが大事だと考えている。

各管理者に対しては、仕事を一人で抱え込むことなく相談できる体制作り、職員とのコミュニケーションを図り明るく風通しの良い職場作り、特定の者に業務を集中させないように業務の調整を行うなど、指導を徹底して参りたい。

(3)の職員の交通安全対策については、機会のあるごとに注意喚起を行っているところである。

官用車の運転に当たっては、管理職には、運転者の健康状態を確認のうえ承認させることを徹底させるとともに、運転者自身においても、交通安全の自覚を促し、交通事故等の防止に努めているところである。

また、万が一、交通事故が発生した時の対応については、マニュアルを官用車のグローブボックスにも常備し、交通事故発生時の対応及び速やかに連絡が行えるようにしているところである。

(4)の住居移転を伴う人事異動について、宿舎を確保することは、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重要と認識している。

なお、近年宿舎事情は厳しいと聞いてはいるが、宿舎の必要戸数の確保については、農政局を通じて、その確保に努めて参りたい。

(5)の年次休暇の計画的な使用促進については、総労働時間の短縮、健康保持の観点から、各管理者には、3ヶ月毎に計画表を配布し職場内の業務

調整を図り取得しやすい環境づくりを行うよう指導しているところである。

また、夏期休暇と年次休暇との組み合わせにより1週間以上の連続休暇の取得の推進についても周知を図ってきたところである。

また、各管理者には、業務の進捗状況を的確に把握し、適切な進行管理を行うよう指示しており、夏期休暇や年次休暇の計画的な取得が可能となるよう、引き続き環境整備に努めて参りたい。

(6)については、官用車出張における移動時間が勤務時間外に及ぶ場合、運転者については、平成23年9月より超過勤務の対象としているところであるが、同乗者についても、超過勤務の対象として取り扱うよう要望があることを農政局の担当部署に伝えて参りたい。

以上、要求事項について回答したが、いずれも職員の皆様方の勤務条件に関わる重要事項であるので、われわれとしても真摯に受け止め、国民視点にたった農林水産行政を実現するためにも、管理者と職員が一丸となって明るい職場、風通しの良い職場となるよう、今後とも努めて参りたいと思う。

○委員長：ありがとうございました。

センター長からの回答について、順を追って意見・要望等を述べさせて頂く。

○書記長：超勤の問題だが、水・金の超過勤務削減については、業務終了時に見回りもして頂いていることについては評価させて頂く。昨年の同期と比べて超勤の状況を把握して頂いているかと思うが、状況はどうか、また、原因を把握されていたら聞かせて頂きたい。

○センター長：再編前と後の超勤の状況については、必ずしも比較するのは難しいが、ただ、去年は戸別所得補償制度（モデル対策）の導入の初年度でもあり、土・日も出勤したりとか超勤が増えた。それから考えると、センター全体としては超勤も減ってきている状況にあると考えている。

○委員長：超勤の関係と直接リンクするのかわからないが、要望事項ということで、課題の検証の関係だが、地域センターの配置人員に対して、局、本省が求めるものは、かなり隔たりがあるというか、かなり求めるものが

大きすぎて、なかなか対応ができない。また、それらに対応していくと、いわゆる目標件数等をこなしていくことが厳しくなってくる。それをしようとする超勤をどうしてもしていかなければならなくなる。いわゆる、超勤ありきの業務になりがち。現場の実態に合った指導が必要ではないかと、局、本省なりに強く求めたい。

○センター長：今回の再編後の組織運営等の課題の整理については、来年度に向けての準備ということもあって、いろんな課題というか職員の方々の感じていることもあるだろうと、できるだけいろいろそういった声を出してもらって整理をしようということにしている。中にはセンター内で解決できる案件もあれば、内容によっては、局や本省にお願いしなくては解決できないものもあるので、そのへんは区分けをして要望として上部へ伝えていくという対応を取りたい。

○委員長：そのことにより、少しでも超勤の縮減になればと思うので、センター長の判断でよろしく願います。

○副委員長：統計の関係は、業務の集中が第4四半期に集中している部署もあり、夏の時期になる部署もあり、その時期は共同で業務を行っており、管理職の方にも業務を負担してもらっているのだが、その時期に局から作業を求められるところがあり、その場合も管理職の方で対応は頂いているのだが、本当に必要なものなのか疑問な作業もあるように思われる。

追加的な作業は業務が無い時にできないのか、考えて頂くようお願いしたい。

○センター長：今、統計業務の関係で話があったが、1つにはいろいろな業務がスピード感を持って動いていることから、緊急的なこともやむを得ないという動きはあろうかと思う。よく相談をさせて頂き、対応させて頂こうと思っている。

○委員長：宿舎については、生活の基盤であるので、宿舎を作れということはいえないが、たとえば、民間のアパートを借りるとか工夫をして頂き確保に努めて頂くことが円滑な人事異動につながると考えている。

○センター長：宿舎の事情について、異動にともなう宿舎の確保をするということを、改めて農政局に伝えてまいりたい。

○副委員長：実際に1ケタの休暇しか取っていない方というのは相当数いると思うが、ただ、本人の意識の問題もあるかと思う。せめて月に1日取っても12日だが、それくらいは取らないと前にもあったメンタルヘルスの関係も出てくると思うので、職員への意識啓発もよろしく願います。

○センター長：年次休暇の取得状況だが、23年は、14.65日の実績となっている。

秋頃に職員の年休を調べさせて頂き、かなり少ない者には、休暇の取得について意識啓発をしているところ。機会あるごとに、私からも伝えていきたいと思う。

○委員長：交渉を通じて意見交換の場を持って頂き感謝する。人の減少が一番の問題だと思う。現場主義でありながら、現場に人がいないため、求めるものに答えられない状況を局に理解して頂き、今回の要求項目を切実に受け止めて頂きたい。

2012年1月26日

東海農政局津地域センター

センター長 信田 俊裕 殿

全農林労働組合東海地方本部

三重農政分会

委員長 小森 肇



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。

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) 津地域センターとして当局が責任を持つ的確な業務の進行状況の把握とスケジュール管理を徹底し、次の事項について対策を講じて実質的な超過勤務縮減を図ること。

- ① 特定の部課、職員の慢性的な超過勤務をなくすこと。
- ② 定時退庁日等を実効性のあるものにするため、職場実態を十分に把握したうえで、業務調整を行い対応すること。
- ③ 戸別所得補償制度の業務については、加入・交付申請時に業務が集中するため、今までの業務実態を踏まえて、業務調整及び応援体制により業務量の平準化を図ることで、超過勤務を縮減すること。

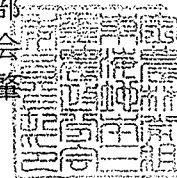
- ④ 総務班においては、組織再編後2名減となったが、事務は軽減されていない。局へ移行できる業務は早期に移行すること。
- (2) 業務の複雑化及び職員一人当たりの業務量の増大により、健康面や精神的な不安を来すことにならないよう、津地域センターにおけるメンタルヘルス対策に万全を期すること。
- (3) 出張の広域化に伴い、官用車出張時の交通安全対策に万全を期すこと。また、事故発生時の対処方法を周知するなど、交通事故発生時の対策にも万全を期すこと。
- (4) 宿舎を希望する者が入居できるよう必要戸数を確保すること。
- (5) 津地域センターとして、夏期休暇及び年次休暇が取得し易い職場となるように努め、環境整備を整えること。
- (6) 官用車出張における移動時間が勤務時間外に及ぶ場合、運転手と同様に同乗者についても超過勤務の対象として取り扱うよう、制度改正に向け関係機関に要請すること。
- (7) 津地域センターとして、組織再編後（地域課・統計情報センターを統合したこと・スタッフ化したこと）の課題等の検証と改善すべき点の整理し、早期に改善すること。
- (8) 東京で行われる研修については、宿泊施設を自己で確保する機会が多いが、旅費の適用は日額研修旅費であるため、常に赤字になるので、研修生の負担にならぬよう改善すること。

以上

11全農林三重農政分会要求第2号
2012年1月26日

東海農政局津地域センター
次長 内田 行紀 殿

全農林労働組合東海地方本部
三重農政分会
委員長 小森 肇



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。

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) 津地域センターとして当局が責任を持つ的確な業務の進行状況の把握とスケジュール管理を徹底し、次の事項について対策を講じて実質的な超過勤務縮減を図ること。

- ① 特定の部課、職員の慢性的な超過勤務をなくすこと。
- ② 定時退庁日等を実効性のあるものにするため、職場実態を十分に把握したうえで、業務調整を行い対応すること。
- ③ 戸別所得補償制度の業務については、加入・交付申請時に業務が集中するため、今までの業務実態を踏まえて、業務調整及び応援体制により業務量の平準化を図ることで、超過勤務を縮減すること。

- ④ 総務班においては、組織再編後2名減となったが、事務は軽減されていない。局へ移行できる業務は早期に移行すること。
- (2) 業務の複雑化及び職員一人当たりの業務量の増大により、健康面や精神的な不安を来すことにならないよう、津地域センターにおけるメンタルヘルス対策に万全を期すること。
- (3) 出張の広域化に伴い、官用車出張時の交通安全対策に万全を期すこと。また、事故発生時の対処方法を周知するなど、交通事故発生時の対策にも万全を期すこと。
- (4) 宿舎を希望する者が入居できるよう必要戸数を確保すること。
- (5) 津地域センターとして、夏期休暇及び年次休暇が取得し易い職場となるように努め、環境整備を整えること。
- (6) 官用車出張における移動時間が勤務時間外に及ぶ場合、運転手と同様に同乗者についても超過勤務の対象として取り扱うよう、制度改正に向け関係機関に要請すること。
- (7) 津地域センターとして、組織再編後（地域課・統計情報センターを統合したこと・スタッフ化したこと）の課題等の検証と改善すべき点の整理し、早期に改善すること。
- (8) 東京で行われる研修については、宿泊施設を自己で確保する機会が多いが、旅費の適用は日額研修旅費であるため、常に赤字になるので、研修生の負担にならぬよう改善すること。

以上