

東海農政局消費・安全部地域第二課交渉(全農林東海地方本部東三河分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年12月 9日(木) 17:25～17:42
2. 開催場所：東海農政局消費・安全部地域第二課2階小会議室
3. 出席者：

東海農政局消費・安全部地域第二課	松永 操	地域第二課長
	大場政明	地域第二課課長補佐(総務)
全農林東海地本東三河分会	佐藤宏直	委員長
	後藤宗徳	副委員長
	藤田浩史	書記長

4. 議 題：全農林東海地方本部東三河分会提出 別添「要求書」

5. 議事概要

○松永課長：10全農林東三河分会要求第1号に対する交渉を始めます。

交渉に先立ちまして、11月29日予備交渉を実施し、本交渉の交渉日時、出席者、交渉対象事項等の意見交換を行ない、分会から提出のあった要求書の中から交渉対象事項については、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の2点を交渉対象とさせていただきます。

それでは、要求書の提出及び趣旨の説明をお願いします。

○藤田書記長：要求書を提出させていただきます。予備交渉の時に話したとおり今、課長からお話があったとおり、超過勤務の縮減についてと新たな人事評価制度については、東海地本の統一要求事項であり、非常に現場に働く職員も気になっている労働条件に係ることですので、ぜひ誠意ある回答をお願いします。

○松永課長：それでは要求書につきまして、書記長から要求項目の読み上げ説明等をいただいたこの要求の2項について、私の方から回答します。

1. 超過勤務については、基本的に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思います。

2. 東海農政局では、従来から超過勤務縮減の実現に向けた様々な取り組みを行っており、今年度も4月26日の部課長会議において、①定時退庁日における管理者による定時退庁の巡回等による定時退庁の促進 ②業務スケジュール管理・業務分担の柔軟な見直し等により業務の平準化に努める 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担当部長に報告させ、各部長は翌月の局議において、各管理者別の超過勤務縮減に向けた改善策を報告する。

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ります。

また、地域第二課としても独自に、「地域第二課超過勤務縮減に向けての取組について」により月々の超過時間が一定の時間を超えた職員に対し、業務内容の個別ヒヤリング等を行い、担当補佐と相談の上、必要に応じ業務の平準化を図ることとしています。

3. そのほか、人事評価制度における東海農政局の組織目標に「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、私自身の業務目標にも「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り、管理者を含めた職員個々の意識改革、ご協力により現時点において、昨年度実績と比較して縮減されている傾向にありますので引き続き適切に取り組んでいきたいと考えています。

「2. 新たな人事評価制度について」は、

1. 評価者と被評価者の面談によるコミュニケーションについては、組織内の意識の共有化や業務改善等に結びつけていくことが重要と考えています。

2. また、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、できる限りきめ細やかな指導・助言を行ってきたところであり、今後も同様に適切に対応して参りたいと思っております。

3. なお、地域第二課としては、この11月から月曜の朝に、各班ごと「始業時ミーティング」を行い、可能な限り職員の皆さんと直接お話しをさせていただくように努めています。

以上で回答とさせていただきます。

○藤田書記長：ありがとうございました。回答についてコメントをさせていただきます。

1番の超過勤務の管理ですが、縮減については日頃先頭になって課長が声掛けをやっています。私も基本的に定時で帰っていますので、いつ誰が残っているか把握していないが、私が席を立つ時は、だいたい同じ人がいつでも席に座っている。駅のホームで待っていても同じメンバーだけである。仕事のやり方もいろいろありますが、これまでどおり職員が病気になる前、精神的に追い込まれる前に声をかけて対応して下さい。

全額支給では、過去には実際やっても、8掛・9掛の時もあったがそのようにならないように、是非予算要求含めて当局は、しつかりやっていただきたい。予算がない場合は、超過勤務の命令を出さないようにして下さい。全体の取り組みの体制でやっていただきたい。

当然、超勤手当がなくて帰れといっても、みなさん責任感の強い方ですので、風呂敷超勤をする方も中にはいますので、あくまでもこの職場で勤務するようにぜひお願いします。

○後藤副委員長：昨年減額された部分で、やっぱり今は新たなシステムで新しい超勤システムができた以上、データを送ればいくら超勤をやっているか判るはずが、それを利用していない。予算管理をやってないにも関わらず、超勤命令を出す部分が間違っているとしますので、そのへんの是正を要求していきたい。

○藤田書記長：2番の新たな人事評価制度については、課長から言われたとおり月曜日の朝ミーティングをとって頂いて、個人にふってコメントがありますかと非常に話やすい環境を作って頂き大変助かっております。人事評価のSABCと評価をつけるのですが、あくまでも絶対評価と聞いている。相対的評価であればABCとS含めてそれなりあると思いますが、皆さんは努力してますので、課長もなるだけA以上とれるよう助言して頂き、その都度これじゃだめじゃないかではなく、こうしたほうがいいじゃないかと助言をこまめにして頂き、地域第二課の全員がA評価以上とれるよう取り組んでいただければ、当然地域第二課長の評価も上がるのではないかと。ぜひ、そのような取り組みを期待しておりますのでお願いします。

○佐藤委員長：超過勤務の縮減についてと新たな人事評価制度についての二つ両方合わせてお聞きしたい。

超勤縮減については、農林水産省全体で取り組まれている中で、東海農政局としても取り組みを進めてますし、地域第二課についても独自に取り組んでいる。その取り組みには問題はないですが、課長が言われとおり、なぜ、超勤をしなくてはいけないかという状況の当局把握が最重要になってくるので、この部分に関してもう少し今のご努力をさらに継続していただくことをお願いしたい思います。ただ、管理職が代われれば、その努力が水の泡にならないようお願いしたい。まず、超過勤務縮減ですね。

新たな人事評価制度になりますが、まだスタートしたばかりで、さまざまな問題をはらみつつ、これからまだまだ問題点が山積みでありますので、コミュニケーションをしっかりとっていただいて、互いに仕事の上でまだまだ日々勉強かと思っておりますので、助言指導をやはりお願いしたい思いますのでよろしくお願いします。

○松永課長：わかりました。おっしゃることはごもっともであり、超勤につきましても、なるべくやらないようするのが1番なのですが、どうしても行わなければならないこともあると思いますので、書記長が言われるとおり、偏ることのないよう日頃から目配せして、平準化に努めます。人事評価についてのアドバイスについては、なかなか自分的にはやっているつもりですが、伝わっているかどうかわかりませんから、今後も機会を見つけ皆さんに声をかけさせていただきます。

○佐藤委員長：それぞれの補佐がいますので、その補佐がある程度グループの管理と言いますか統括されていると思いますので、それをうまくご活用していただきつつ、やはり昔は酒の席でコミュニケーションがりましたが、今はそういう機会がなくなりましたので、そういう部分では仕事上の時間がとれる範疇でかまわないと思いますので、その部分を努力していただけたらと思います。

○松永課長：わかりました。

○藤田書記長：ひととおり非常に前向きな回答をいただきましたので、これで要求書の交渉を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○松永課長：ありがとうございました。よろしく申し上げます。

10全農林東三河分会要求第1号
2010年12月9日

東海農政局消費・安全部
地域第二課長 松永 操 殿

全農林労働組合東海地方本部
東三河分会委員長 佐藤 宏直



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9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

- ①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

- ①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。

以 上