

東海農政局交渉（全農林東海地本東海農政局分会）

議 事 要 旨

- 1 開催日時：平成 22 年 12 月 20 日（月）12：25～12：57
- 2 開催場所：東海農政局第 5 会議室
- 3 出席者：

東海農政局	総務部長	小松 米夫
〃	総務部次長	北村 巖
〃	人事課長	鈴木 輝司
〃	人事課管理官	中島 利夫
〃	管理係長	茶谷 伸久
土地改良技術事務所	所長	河野 俊正
〃	次長	山田 浩二

全農林労働組合東海地方本部農政局分会	委員長	加藤 正文
〃	書記長	河原 志朗
〃	財政部長	西崎 長
〃	財政部次長	長谷川伸吾
〃	執行委員	山下 勲
〃	執行委員	小野 孝幸
〃	執行委員	武市 久
〃	執行委員	青木 孝道
〃	執行委員	横井 英治

- 4 議 題：超過勤務の縮減について
新たな人事評価制度について
職場における課題について
(全農林労働組合東海地方本部東海農政局分会提出 別添「要求書」)

5 議事概要

○鈴木人事課長：それでは東海農政局分会要求第 1 号に対する交渉を始めさせていただきます。本日の進行を努める、人事課長の鈴木です、よろしく願いいた

します。本日の交渉に先立ち、先週金曜日（12月17日）、に予備交渉を実施した。予備交渉では要求書の1「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」のうち「被評価者に対する指導・助言を丁寧に行い、日常においてもコミュニケーションを図る」このことについて交渉対象とすると整理した。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。

予備交渉でもお話ししたが、時間も限られておりますので発言は交渉対象事項に限っていただくよう改めてお願いする。

それでは、分会から要求書の提出及び主旨説明をお願いする。

○加藤委員長：それでは書記長から読み上げ提出する。

○河原書記長：（要求書を読み上げる）

○加藤委員長：それでは、まず回答をいただいてから後ほど発言したい。

○鈴木人事課長：交渉対象事項の2項目について農政局を代表して小松総務部長の方から回答し、その後土地改良技術事務所を代表して河野所長の方から2項目について回答させていただく。

○小松総務部長：それでは、まず1点目の超過勤務縮減についてでございますが、超過勤務について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、職員個々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ところである。当局においては、今年も超過勤務縮減の取り組みとして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指導、②業務改善の見直しなどによる業務の平準化及び支援体制の整備、③局議の場で毎月各管理者別に超過勤務縮減に向けた具体的改善策及び状況を報告させるなど、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や業務の柔軟な見直し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、管理者の業務目標にも前年度実績を下回る超過勤務

の縮減を図ることを設定させているところである。管理者を含め、職員個々の意識改革、ご協力により平成22年度現時点において、昨年実績と比較して着実に縮減されている傾向にあると理解しているところである。各部室各課においては、これらの方針のもと、各管理者が先頭に立って超勤縮減に取り組んでいるところでもあるので今後とも、局議等の場において厳しく検証し、引き続き適切に取り組んで参りたい。

2点目の「新たな人事評価制度」についてでございますが、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おまして、被評価者に対する指導・助言を行うに当たっては、被評価者が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。

今後と同様に対応して参りたい。

3点目のことについては、要望事項としてお聞きしておくが、各部、各課における職場内の会議でこういった要望事項もどんどん出していきたい。労使ということではなく、職場内の話として相談いただければ良いと思う。

それが、職員とのコミュニケーションを図ることにも繋がっていくことだと考えている。私からは以上である。

○河野所長：私の方から2項目について回答したいと思う。まず「超過勤務の縮減について」でございますが、今総務部長の方からもありましたが、私どもとしても超過勤務について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よう原則として取り組んでいる。所内においては一層の取り組み強化を図るため、専門官以上の職員において毎週定例会議を開催しているが、その場において各管理職が適切な判断のもと、的確な命令に基づいて措置がなされるよう指導を徹底してきているところである。

本年度においては農業農村整備事業関係の予算が対前年5割を上回る削減を受けたことから、事業環境が大きく変化した。このような中での円滑な業務対応を図るために、6月に職員全員に対して「より良き土地改良技術事務所のために」と題してアンケートを実施しました。このような職員起点の業務改善を進めながら超過勤務の縮減に努めているところでもあります。

更に超過勤務とは少し離れた課題ではありますが、年次休暇の取得促進についても7月から定例会議における「所内申し合わせ」という形で取得促進を図

り成果をあげてきたところである。

このような管理者、職員双方の努力の結果、平成22年11月末現在では超過勤務時間平均で9.5時間強、対前年度比19%減という形で大幅に下回ることができた。なお、10月以降補正予算等の関係で一部の職員に超過勤務が増えた状況があったが、全体としては2割近い削減を図ることができた。

今後ともこういった努力と十分職員との意思疎通を図りながら超過勤務縮減に向けて、努力して参りたい。

2点目の「新たな人事評価制度について」であるが基本的な認識については先ほどの総務部長の回答と同じである。私どもとしては職員に対する指導・助言を行うに当たっては、職員の主体的な能力開発、あるいは業務意欲の向上を促す観点から各個人の個性や意向等に即して「達成目標の設定に際しての考え方」、あるいはこれを行っていく「業務プロセス」等の面において十分な共通認識が持てるよう可能な限り十分な時間をとって、丁寧な指導・助言と意見交換に努めているところである。更に、達成目標に関わる状況変化が生じる場合には、所属管理職を交え、十分な意思疎通を図ることにより、従来にも増して平素のコミュニケーションに十分配慮して参りたい。以上です。

鈴木人事課長：回答は以上です。

これから回答に対し、意見交換に移りたいと思う。発言者は所属・氏名を名乗ってから発言願います。

加藤委員長：今、小松総務部長、河野所長から回答いただきましたが、非常に努力いただいているのは解るのですが、私どももこの要求書を取りまとめるにあたりまして組合員の皆さんの意見なりを聴取した訳でございますが、その中で先ほどの総務部長、所長の話にもありましたが、11月末現在で超過勤務は確実に縮減されているという話がありましたが、実際本当のところは超勤がやりにくい、仕事が残っているにも関わらず超勤を申請しづらい雰囲気があり、職員の方は不自由に感じているという多数の意見が私のところに届いている。だから結果的にサービス残業が増えている。超勤の申請がしにくい状態になりながら業務だけはこなして行かなくてはならないということでサービス残業が増えていると見ている方がたくさんいる。今、局議や専門官会議の席上で超過勤務を縮減するように指導がなされているようですが、それによって超勤が取りにくい状態が起こっているのではないかと考えている。そのあたりはどのように考えているのか。

小松総務部長：最初から言ってるように管理職と職員が良く話をして、超勤が必要な場合はやりなさいと言っている訳だから、そこでコミュニケーションを図ってやっていると思うので、取りにくい環境とは具体的にどういうことを指しているのか解らないが、そういう雰囲気は無いと思う。

加藤委員長：現実的な数字を見てみればそういうことも考えられるのではないか。超過勤務時間が減っていて、仕事量は変わっていないはずだから、人が減って超勤時間が減っているということは、効率的に作業していることも当然あるだろうが、サービス残業を行っていることもなきにしもあらずだと思う。

小松総務部長：話が抽象的で良く分からないが、サービス残業するようなことが無いように、良く職場内で会議を行うとか、管理職と職員が良く話をするなど、仕事の状況を説明し、超勤が必要であるという話をすれば管理者は超過勤務が必要であれば認めると思う。

加藤委員長：認めていただけるとのことですね。

小松総務部長：認めていただけるといふか、超勤は命令ですから仕事でどうしても必要であれば当然、管理者は超勤を命令します。

加藤委員長：働いた分には超過勤務手当が当然もらえることになっているが今の状態では働いても手当がもらえないというような状況があるのではないか？

小松総務部長：申し訳ないが、ではないかな？という、そのような言い方ではなく具体的なことを言って下さい。

加藤委員長：それでは今度調査して、事例を挙げたいと思います。

小松総務部長：こちらとしては、職員の皆さんと管理者で話をして方針を決定して超勤の命令を行っているし、業務上の問題があれば合理化すべき点があれば合理化しなくてはいけないと考えているし、応援態勢が必要な所には応援態勢を敷くなど具体的なことを管理者は行っていると思う。もし、管理者がそのようなことをやっていないと言われるのであれば、私の所へ言ってきていただきたい。

加藤委員長：それではそのような事があれば直接総務部長に言いたいと思う。それから昔、超勤の命令時間が15分単位として整理されていたと思うが

小松総務部長：昨年、悪しき労使関係が問題となり、厳しく社会的批判を浴び、全てが見直し、整理がなされたところ、現在では純粋に命令した時間に対して支払うことになっている。

加藤委員長：勤務の終了時間で良いということですね。

小松総務部長：超勤を命令した時間に対して超過勤務手当を支払うという事です。

河原書記長：超過勤務につきまして以前からあるかも知れないが、ある特定の係だけ慢性的な超勤となっているような課題もあるのではないかと思う。そこら辺については管理職は状況を把握して、個人に偏らないよう業務配分していただければ、少しでも極端な超過勤務は減らせるのではないか。そのような職場環境を見ながらそういった部分も考えていただきたい。

小松総務部長：そのような話を職場の会議などで皆さんに良く話をして状況を説明してほしい。管理者が整理して協力体制をとるように指導している。

いろいろな問題はあるとは思うが、確かに特定の方が超勤をしている状況は良くないと考えている。

加藤委員長：それでは2点目の人事評価についてですが、回答では被評価者に対する指導・助言は丁寧におこなっているとのことだが、そもそも人事評価制度が導入され、時を同じくして職場の雰囲気のがらっと変わったと思うが。実際、業績評価には7割の者が問題があると厚生労働省が10月に発表している。仕事の評価が恣意的になりやすい、働いても賃金が上がらないとか、長時間労働が増えた、健康破壊が進行しているなど問題がある。この数字は政府が公表しているから正しいと思う。その中で、いくら人事評価でコミュニケーションを図ってもなかなか、今までのような職場には戻らないのではないかと私は思っていますし、そのように成りつつある。

憲法25条をご存じと思うが、全ての国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利がある。国は全ての生活面において社会福祉、社会補償の増進に努めなくてはならないということがあるにも関わらず、評価制度を導入したために、農政局において病気の方や休職されている方が昔に比べればかなり増えて

いると思う。そこで評価制度がこれから本格実施されて賃金とか昇給に跳ね返ってくるようであるが、恣意的でなく絶対評価ができるのかをお聞きしてみたい。

小松総務部長：制度の話は今更ここでするつもりはない。制度的に既に決定して動いている話である。少なくとも今の制度上ではこれでいけるということをやっている。管理者もきっちり公平な評価ができるよう指導して取り組んでいると思っています。

私には職場が暗くなったとか、話が抽象的でわかりにくいのだが、人事評価制度については労使とも一定の理解を示している話であると思う。いずれにしても、特に制度の有無など根本部分については私は話せる立場にないと思っている。

河原書記長：この要求の文書の中で、私が重要と思うのは日常におけるコミュニケーションを図るということで、当局としてもオープンな会談ができるよう、コミュニケーションを図る体制を作っただけであれば良いと思う。そうすれば、少しでも明るい職場が見いだせると思う。どんな些細なことでも対応していただけたらと思うが、そういうときに胸を貸していただけるような体制作りをお願いしたい。

小松総務部長：書記長の言われるとおりだと思います。昨年、いろいろな問題が起こって、職場の中でコミュニケーションがとれていないためにいろいろな問題が出てきた。それを踏まえて職場内で毎週課内会議で意見交換をするとか、このようなメカニズムにしてる訳だから、そういう機会を活用して、当局とか労使とか関係なく、職員同士ということで話をどんどんあげてコミュニケーションを図ることが重要だと思う。

鈴木人事課長：そろそろ自席に戻る時間ですので、このへんでよろしいですか。

加藤委員長：はい。分かりました。次回またよろしく申し上げます。

鈴木人事課長：それでは交渉を終了いたします。

以上

10全農林東海農政局分会要求1号
2010年12月20日

東海農政局長
竹 森 三 治 殿

全農林労働組合東海地方本部
東海農政局分会
委員長 加 藤 正 文



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20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

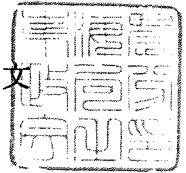
- ・ 人事異動は本人の希望を尊重すること
- ・ 職員の時間外の運転時間を超過勤務として認めること
- ・ 喫煙室の整備を徹底すること
- ・ 長寿命化のためにエレベーターの交互運転を行うこと

以 上

10全農林東海農政局分会要求1号
2010年12月20日

土地改良技術事務所長
河野 俊 正 殿

全農林労働組合東海地方本部
東海農政局分会
委員長 加藤 正文



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20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

- ・人事異動は本人の希望を尊重すること
- ・職員の時間外の運転時間を超過勤務として認めること

以 上