

東海農政局岡崎統計・情報センター交渉(全農林労働組合東海地方本部西三河分会)

議事要旨

1. 開催日時: 平成23年1月5日(水)18:00~18:10(10分)

2. 場所: 東海農政局岡崎統計・情報センター会議室

3. 出席者:

東海農政局岡崎統計・情報センター	早川 功	センター長
〃	鳥居 和彦	次長
全農林労働組合東海地方本部西三河分会	足立 茂	委員長
〃	杉浦 秀治	書記長
〃	杉浦 正	財政部長

4. 議題: 要求書(超過勤務の縮減について、新たな人事評価制度について)

5. 議事概要

○鳥居次長:ただ今から、予備交渉段階で取り決めた事項に基づきまして、交渉を始めさせていただきます。

本日の交渉に当たり、進行を務めさせていただく東海農政局岡崎統計・情報センター次長の鳥居です。よろしくお願いいたします。

なお、交渉議事内容を公表するため、適切に記録する必要からボイスレコーダーによる録音を行いますのでご承知願います。

それでは、要求書の提出をお願いします。

○足立委員長:委員長の足立、書記長の杉浦秀治と財政部長の杉浦正です。今回、この3名で交渉をお願いします。

それでは、全農林要求第2号を提出させていただきます。、本来なら読み上げて提出するところですが、予備交渉の中で中身については既に確認されておられると思いますので項目について若干、補足説明をさせていただきます。

要求書がお手元にあると思うが、1項目として超過勤務の縮減について岡崎統計・情報センターの職場においては、配転による職員が多かったということで配転前の職員数に比べ大幅に減少している。そのことによって超勤が恒常的に発生している実態があると思われる。定数増を含め超勤の解消をお願いしたい。

また、超勤に対しては命令に対する予算確保と手当支払いを確実にお願いしたい。

2つ目として新たな人事評価制度についてである。ここの職場については特に、先ほど申し上げたように職員数が少なくなった中で超過勤務をしながら業務をこなしている実態がある。それにもかかわらず、評価の内容が職員としては、S評価を受けるという気持ちになっているのかかわらず全ての者がそのような評価を受けていると思われぬので評価の中身について開示を含め当局側の意見を伺いたい。

また、評価制度自体は、個人の能力開発と人材育成に重きをおいている訳なので、評価制度そのものが人材育成に繋がるよう職員にきちっと判るようにと日頃からコミュニケー

ションを図るようお願いしたい。

以上2点について回答頂きたいのでよろしくお願いする。

○早川センター長: それでは、全農林西三河分会要求第2号の要求内容について、回答させていただきます。一点目の超過勤務については、基本的には、不要不急の超過勤務は行うべきではなく、超過勤務を命ずる場合も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。

岡崎センターにおいては、毎週水曜日、金曜日の定時退庁日や第2、第4金曜日及び毎月22日のいきいきパートナーシップの日の完全定時退庁日において、管理職による定時退庁の声掛けをするとともに、管理職が率先して早期退庁に努めるなど職員が退庁しやすい環境作りに取り組んできたところである。

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、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」ことを設定することとしたところであり、管理職を含めた職員個々の意識改革とご協力により、現時点において前年度の実績に比べて、かなり縮減しているもので、今後とも管理職が先頭に立って超過勤務の縮減に向けた対応をして参ります。

2つ目の新たな人事評価制度についてであるが、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。

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、今までも個別の項目、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・助言を行うよう努めている。今後も同様に対応していきたい。

○足立委員長: 書記長の方で何かありますか。

○杉浦書記長: 超勤についてであるが実際に減っている実態はあるかもしれないが、完全定時退庁日を含め上部から取り決められている。このことが、単に削減目標を達成することに固執したことにならないようお願いしたい。

また、人事評価についても職員に対し業務目標を明確にし指導・助言をお願いすることで、日頃からのコミュニケーションを図ることとしてコミュニケーション不足が職員の評価の不利益となることのないようお願いしたい。

○早川センター長: 要望については承知しました。

○足立委員長: 先ほどの人事評価制度については、業務目標と職場の向上心を持って行けるよう、是非、日常からコミュニケーションを図って頂き能力開発及び人材育成制度となるようお願いしたい。今日は、どうもありがとうございました。

○鳥居次長: とくに無いようなので、これをもって要求書に対する交渉を終了します。

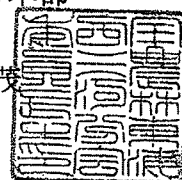
10全農林西三河分会要求第2号
2011年1月5日

東海農政局岡崎統計・情報センター長
早川 功 殿

全農林労働組合東海地方本部

西三河分会

委員長 足立 茂



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1月5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。

以 上