

東海農政局食糧部交渉(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21日(火) 12:22~12:41(19分)

2. 場 所:東海農政局安田庁舎2階会議室

3. 出席者:

東海農政局	星野文也	食糧部長
	中村達雄	食糧調整課長
	中村昌二	食糧調整課課長補佐(調整)
全農林東海地方本部名古屋分会	神谷 孝	委員長
	熊澤彰久	副委員長
	滝澤直治	書記長
	大橋幸広	財政部長
	高橋宏禎	執行委員

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
(全農林東海地方本部名古屋分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

(要求書、要望書提出)

○中村食糧調整課長:本日の交渉に先立ち、12月8日水曜日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」及び2の「新たな人事評価制度について」の「被評価者に対する指導・助言を丁寧に行う」及び「日常においてもコミュニケーションを図る」についてを交渉対象として整理したので、これを前提に交渉を進めさせていただく。

それでは、名古屋分会より要求書の提出をいただいたので委員長から発言をいただきたい。

○神谷委員長:本日は、昼休みの貴重な時間をありがとうございます。それでは、滝澤書記長から読み上げて説明するのでよろしく願います。

○滝澤書記長:では、よろしく願います。

(要求書の読み上げ)

○神谷委員長:それでは、部長のご回答をお願いします。

○星野食糧部長: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。

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「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る。

食糧部においても、安田部課長会議において、機会あるごとに超過勤務縮減を呼びかけるとともに、部長及び各課長が本年度の超過勤務実績を対前年度末比で10%縮減することを目標として、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、その実現に向け取り組んでいるところである。このような取組みの結果、本年食糧部職員の11月までの一人一月あたりの超過勤務実績は6.16時間と昨年度同期の13.92時間を大きく下回っている。

2点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。日常的な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付けていくとともに、日常のコミュニケーションにより把握した事実を評価に適正に反映させることが重要と考えている。

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、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おり、今後も同様に対応していきたい。

○神谷委員長:それでは2項目について、職場の実態等も踏まえて、意見交換をさせて頂きたいと思うので、よろしく願います。(組合役員に対し)では、1点目について何かありますか。(意見なし)

○星野食糧部長:職員の意識も変わって来ており、超勤は随分少なくなって来た。

○滝澤書記長:確かに超勤は大分減って来たと思うが、計画課は大変だった。

○星野食糧部長:計画課については、戸別所得補償制度の推進や流通監視業務のため、どうしても超勤をしなければならないことが多かったが、10月に流通監視チームが発足して仕事の内容が変わり、立入検査や米トレサの業務は監視チームに移行したのでそれ以降は減少した。仕事は、時々で状況に応じて揺れ動くが柔軟に対応していきたい。

○神谷委員長:では、1点目については、縮減も進んでおり特に意見も無いようなので、2点目の人事評価についてですが、(組合役員に対し)何かありますか。

○滝澤書記長:人事評価は、今行っているのが次の処遇に反映される訳であるが、今まで試行等を繰り返してきた中で、前回から本格実施とは言いながら処遇には反映されなかったのが、職場内でも、お互いに自分はAだったとか、自分はBだったとか話し合える雰囲気だったが、今後は処遇に反映されることにより、職員間でそれぞれの思いが出てくると思うので、職場の雰囲気が悪くならないように、Aが取れなかった場合に、何処が足りなかったのかとかを丁寧に助言をしていただき、職員のモチベーションを高くして仕事に取り組むように指導願いたい。やり方をまちがえると、職員がやる気をなくすと言うか、何であの人がAで自分はBなのかとってしまう。管理者の方も評価を付けづらいと思うが、自分が何故こういう評価なのかについて納得のいく助言をしていただくよう要望する。

○星野食糧部長:先ほどの答えに戻るが、日常的なコミュニケーションができていれば、その中で、ああした方がいいとかこうした方がいいとか言っていくので、評価の開示の時だけやるんじゃなくて、日常の中でやっていく。一番お願いしたいのは、仕事を全体としてうまくやっていただく、それが本来の目的であって、頑張った人には報われるような評価をする。

○大橋財政部長:目標を作るときに、件数がありきになっているが、目標を作るときの内容の指導助言もお願いしたい。件数が何件だからやったことになるような件数ありきではなくて、全体としてどのように達成するのが重要であり、その辺を考慮していただきたい。

○星野食糧部長:一番わかりやすいのが件数なのでそうになってしまいがちだが、要するに内容が伴っているかが重要であり、例えば、立入検査の数が何件あるからいいというものではなく、一つ一つの中味が重要であると思う。

○神谷委員長:数字の目標を置くとそれに囚われてしまって、数字の達成がノルマ化するのが心配である。私としては制度自体の導入について、そもそも個人的には全く反対。行政の仕事はチームプレイであるから、それがAやBやCやDの評価をつけられて、足の引っ張り合い、仕事の投げ合いになることを心配している。今まででも人事評価はあった訳であり、それでも、みんながそれなりに納得するような、人事異動とか昇任人事が行われていたと思う。管理職の方には願うのは、落ちこぼれを作らないような指導も含めて日常的なコミュニケーションをしていただきたい。

○星野食糧部長:そういうご心配については、特に問題ないと思っている。

○神谷委員長:では、要求項目についてはご回答頂いたものでこれで終わります。

10 全農林名古屋分会要求第1号
2010年12月21日

東海農政局食糧部長
星野文也 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24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