

## 交渉（全労働省労働組合奈良支部）議事概要（平成27年3月23日）

奈良労働局長（当局）は平成27年3月23日（月）全労働省労働組合奈良支執行委員長（全労働奈良支部）と職員の処遇改善に係る交渉を行った。

この交渉の概要は以下のとおりである。

（全労働奈良支部）

### 1 賃金・諸手当について

- ・「給与制度の総合的見直し」により拡大される「中央委と地方」及び「本省と出先機関の格差を撤回し、「同一価値労働同一賃金」原則に基づく全国共通の賃金制度を確立すること。
- ・第一線職務の複雑・困難性、専門性を踏まえ、労働行政諸分野に俸給の調整額の適用及び適用官職の拡大を図ること。

### 2 労働行政体制の拡充について

- ・総定員法を廃止するとともに、「国家公務員の総人件費に関する基本方針」及び「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針を中止し、行政運営に必要な定員を十全に確保すること。
- ・職場で生じている欠員について、速やかに解消すること。
- ・法令・制度に切り込む抜本的な業務簡素・効率化を早急に策定し、直ちに実施すること。
- ・新規施策・業務の導入及び業務変更等にあたっては、全労働と事前に十分な協議を尽くし、業務量増に対応する人員・予算上適切な措置を講じること。
- ・各労働局における定員配置の見直しにあたって、トップダウンで強制せず、全労働との誠実な協議の下に進めること。

### 3 地方分権改革・民間開放について

- ・雇用保険業務について、管轄主義との関係や認定業務の利用者数予測など、業務の公平・効率性に重大な影響をもたらすものであり、その観点からの検証と見直しを行なうこと。
- ・公正で民主的な行政運営を困難にする安定所ごとの評価を行わないこと。

### 4 人事評価制度について

- ・人事評価制度は、評価の斉一性や公正性に疑問が多く、恣意的な運用の恐れがあるなど極めて不十分な制度であることから廃止すること。
- ・人事評価制度の結果は人材育成や適正配置に活用するものとし、短期の評価結果を直接処遇に反映させないこと。

- 5 都道府県労働局の新人事制度について
  - ・労働行政のすべての分野における専門性・総合性の維持・向上を図るため、労働基準監督官の専管事項拡大を抜本的に見直し、技官・事務官の採用・育成を再開すること。
- 6 安定行政の「新人事管理」について
  - ・「新人事管理」は公平・公正・公開を原則とすること。また、実施にあたって、当局が責任をもって目的と内容について職員に説明すること。
  - ・局間異動は、本人希望を尊重した本人同意を原則とするとともに、ノルマ化しないこと。
- 7 公務員宿舎について
  - ・宿舎確保は重要な労働条件の一つであり、職員が安じて職務専念できるよう、必要な宿舎数を国の責任で確保すること。
  - ・職員及びその家族の生活を直撃する宿舎・駐車場使用料の大幅値上げを中止すること。
- 8 労働時間、休暇制度の改善について
  - ・窓口取扱時間の設定を可能とすること。
  - ・職員の休憩時間を確実に付与すること。
  - ・勤務時間管理の適正化を図るとともに、賃金不払残業などの違法行為の根絶を図ること。
- 9 高齢期雇用・定年延長について
  - ・再任用については、行政経験を発揮しうる職務を確保するとともに、フルタイム再任用と定員を切り離して管理し、希望者全員をフルタイム再任用とすること。
  - ・早期退職募集制度の実施要領の作成や運用について、退職強要や恣意的な運用が行われないものとする。
- 10 労働法制見直しについて
  - ・規制改革会議、産業競争力会議等で検討されている労働分野の規制改革について、労働者・国民の権利保障を一切後退させないこと。
  - ・過重労働が蔓延する現状に照らし、時間ではなく成果で評価する「新たな労働時間制度の創設」をはじめとする労働時間規制緩和を行わないこと。
  - ・常用代替防止の原則を堅持し、派遣期間の延長、対象業種の拡大など、労働者派遣法の規制緩和を行わないこと。
- 11 公務員制度改革について
  - ・公務の公正・公平・中立性を担保する公務員の身分保障を十全に図るとともに、これを脅かす政治任用の拡大は行わないこと。
  - ・懲戒処分は職務規律の明確な違反に限るものとし、労働組合活動を理由としたものに適用しないこと。また、懲戒手続きを明確化するとともに、当該職員の反論権や弁明

の機会を認めること。

#### 1 2 民主的な労働行政の運営について

- ・ 公共職業安定所のサービス提供時間の延長について、在職求職者対策として機能するものに限定し、非効率な施設での実施を直ちに終了すること。
- ・ 旅費システムや物品管理システムなどの新たなシステムの導入や新規システムの開発、既存システムの「最適化計画」にあたって、第一線職場や開発担当などの意見を踏まえるべく、十分な交渉・協議を尽くすこと。
- ・ 既存システムについて、発生している諸問題の改善を直ちに図ること。また、職場の要望を踏まえ、端末装置等の増設や必要な環境整備を行うこと。

#### 1 3 家族的責任有する者の労働条件改善、男女平等・母性保護の拡充について

- ・ 「男女ともいきいきと働くための労働条件改善等に関する要求書」の各要求事項について、誠実に対応し、その実現を図ること。

#### 1 4 相談員等非常勤職員の労働条件改善について

- ・ 「2014年非常勤職員制度と処遇の抜本的な改善を求める要求書」の各要求事項について、誠実に対応し、その実現を図ること。

#### 1 5 職場の健康・安全の確保について

- ・ 局及び所・署のすべての地方管理者・所属長に対して、職員の安全確保についての十分な認識を持たせ、その自覚を喚起すること。
- ・ すべての職場における職員の安全確保対策について再点検し、安心して職務に専念できる職場環境を整備するとともに、地方の職場において、職員の安全を脅かす事件が発生している場合、その原因を徹底究明し、具体的な再発防止措置を講じること。
- ・ 健康安全委員会を定期的に開催し、その機能を充実・強化させることにより、職場における安全確保対策の徹底を図ること。
- ・ セクハラ・パワハラを根絶するため、実効ある対策を確立するとともに、指導、教育、研修などを実施すること。

#### 1 6 労働条件、職場環境等の改善について

- ・ 総務・会計業務の集中化や皆生処理の厳格化、省庁統一の各種システムの導入への対応等により、過重となっている総務・会計業務の適正化と加重労働対策を徹底すること。
- ・ 職場環境について、職員の健康・安全確保と行政機関を利用する住民の利便性を重視し、庁舎等の改善・整備を行うこと。

#### 1 7 人事異動に関する要求について

- ・ 人事異動にあたって、本人の意思を尊重し、良質な宿舍確保に万全を期すこと。
- ・ 移転を伴う異動について、家庭事情等に配慮し、転居に必要な日数を確保して発令

当日の赴任を強制しないこと。

#### 18 共済制度について

- ・ 一方的な共済付加給付の切り下げを行わないこと。また、切り下げた共済付加給付を回復させること。
- ・ 公務員制度の一環としての共済年金制度の原則を堅持し、年金支給開始年齢を60歳に引き下げること。
- ・ 人間ドック助成等の健康診断等経費を縮減しないこと。

(当局)

#### 1 賃金・諸手当について

賃金・諸手当等については、公平・公正な官民バランスの比較に基づき、公務の特殊性及び職員の生活実態等が十分に考慮され、職員が安心して職務に専念できるための適切な措置を講ずることが必要と考える。

このため、当該要求項目の各事項を踏まえ、適切な賃金の確保等について、関係省庁に対する働きかけを行うよう大臣官房長に対して上申した。

なお、東日本大震災からの復興を図るための「国家公務員の給与の改訂及び臨時特例に関する法律」に基づく国家公務員の給与減額措置については、平成26年3月末をもって終了したが、被災地は、なお復興途上にあることから、引き続き政府として様々な復興対策を進めている。

#### 2 労働行政体制の拡充について

わが国における雇用環境の多様化及び複雑化に伴い、多くの労働者や求職者が様々な課題に直面し、労働行政の果たす役割は益々重要である。

しかしながら、来年度の当局の定員査定等において、安定系統で▲1との厳しい査定結果が示されるとともに、基準系統では±0であったところ、突然の局間調整の不調で欠員1名が発生するといった厳しい状況となっている。

このため、当局としては、引き続き様々な方策を検討しながら、欠員解消及び定員確保等に努めるとともに、業務簡素・合理化等の推進にも取り組む。

また、本省においても、関係機関に対する必要な定員の確保や予算措置の働きかけ及び業務簡素・合理化等に一層取り組むよう大臣官房長に上申した。

#### 3 地方分権改革・民間開放について

民間開放については、「日本再興戦略」（平成25年6月閣議決定、平成26年6月改定）に基づき、ハローワークの求人情報や求職情報を民間人材ビジネスにも提供し、官民の連携を進めていくこととされている。

また、地方分権改革については、地方自治体と連携を図り、それぞれの強みを発揮させながら、地域事情に即した雇用対策を推進していくこととされており、当局においても、奈良県、奈良市及び王寺町との協定等に基づく連携強化を図っている。

いずれにしても、ハローワークに対して利用者、地方自治体、労使関係団体、国及び地方の議員等からの理解や支持が一層重要となっており、今後とも県及び管内市町村等との連携に基づく効果的な業務推進に対するご理解とご協力をお願いしていく。

#### 4 人事評価制度について

人事評価制度の運用に当たっては、適正手続きに基づく公正な実施が不可欠である。このため、毎期、「人事評価制度に係る評価者・調整者連絡会議」を開催し、評価手続や手法の意思統一を図っているところである。また、評価者である局幹部や署所長に人事院や総務省等が実施する人事評価者研修を必ず受講させることとしている。

当局においては、今後ともこれらの取り組みを通じて、人事評価制度の適正な運用を図っていく。

なお、それらに基づく人事管理については、諸要素を踏まえ対応する。

#### 5 都道府県労働局の新人事制度について

新人事制度は、労働行政の各分野に精通し、労働行政を総合的に支えることのできる人材の育成及び確保を図るために運用されている。

当局としては、可能な限り対象者の希望や関係部署の意見を把握しながら、本省及び他局との調整を図りつつ、受入体制の充実に努める。

また、本省においても、対象者や受入先の負担の軽減を図るよう大臣官房長に対して上申した。

#### 6 安定行政の「新人事管理」について

新人事管理による局間異動については、全国斉一的な職業安定行政への期待に応えるとともに、組織全体の向上を図っていくための全国的な取扱いとして実施されている。

当局においても、引き続き職員の意向を尊重しながら、適切な実施に取り組む。

#### 7 公務員宿舎について

国家公務員宿舎の取扱いについては、所管庁の財務省において平成23年12月に「国家公務員宿舎の削減計画」が策定され、平成24年2月に改正された「宿舎貸与に関する取扱いについて」（財務省理財局長通知）に基づき運用されている。

当局においては、今後とも職員の負担軽減を地元管理庁に働きかけるとともに、本省もから関係省庁に対して職員の負担軽減を働きかけるよう大臣官房長に上申した。

## 8 労働時間・休暇制度の改善について

超過勤務縮減、休憩時間の確保及び各種休暇制度等の活用については、職員の健康維持、子育てや介護、余暇の利用等とも密接に関わるものであり、管理者において、職員個々の業務の処理や負担状況を把握し、適切に対応していくことが不可欠であると認識している。

このため、今後とも、管理者に対して一層の環境整備や各種休暇制度の周知を図るよう指導徹底を図っていく。

また、やむを得ず超過勤務命令等が行われる場合には、管理者の適切な業務状況の把握と時間管理が必要であり、引き続きその徹底を図るとともに、必要予算の確保にも努める。

さらに、本省においても、窓口取扱時間の設定や開庁時間延長の見直し等及び必要予算の確保を図るよう大臣官房長に対して上申した。

## 9 高齢期雇用・定年延長について

高齢期の職員の雇用については、次世代の負担軽減と社会を支える人材確保を図っていくためにも、適切な処遇を講じていくことが重要と考える。

このため、高齢期の職員について、自己の体力等に応じて柔軟に選択できるような雇用制度の設計とされるよう、関係機関への働きかけを大臣官房長に対して上申した。

## 10 労働法制の見直しについて

わが国では、雇用環境の多様化や複雑化等に伴い、多くの労働者や求職者が様々な課題に直面しており、それらへの的確に対応していくための労働施策が一層重要とされている。

なお、当該項目の各事項については十分理解できるところですが、当局の権限を越える課題であるため、大臣官房長に対して上申した。

## 11 公務員制度改革について

上記 10 と同様に、わが国の労働者や求職者に関する様々な課題に対応していくための労働施策が一層必要とされている中で、労働行政をはじめとする国家公務部門の重要性が増している。

なお、当該項目の各事項については十分理解できるが、当局の権限を越える課題であるため、大臣官房長に対して上申した。

## 12 民主的な労働行政の運営について

上記 10 及び 11 と同様に、わが国の労働者や求職者に関する様々な課題に対応してい

くための労働施策が一層必要とされている中で、労働行政をはじめとする公務部門の重要性が増している。

このため、引き続き、業務運営に必要な研修の充実、公正な審議会の運営及び貴支部との適切な関係において可能な対応に努める。

また、他の項目の各事項については十分理解できるが、当局の権限を越える課題であるため、大臣官房長に対して上申した。

### 13 家族的責任を有する者の労働条件改善、男女平等・母性保護の拡充について

少子高齢化・人口減少が急速に進むわが国において、社会の活力や生産性の維持・向上を図っていくためには、一人でも多くの国民が安心して働くことのできる雇用環境整備を図っていくことが重要である。

このため、個々の労働者が性別等を理由に差別されることなく最大限の能力を発揮し、多様な働き方で公正に処遇され、ワーク・ライフ・バランスが一層推進されるための対策及び環境整備について、大臣官房長に上申した。

### 14 相談員等非常勤職員の労働条件改善について

非常勤職員は、労働行政の各分野において優れた専門性を発揮され、欠かすことのできない存在となっており、これまで、通勤手当の上限額の引き上げ等の処遇改善が図られたが、「2014年非常勤職員制度と処遇の抜本的な改善を求める要求書」の各事項を踏まえ、非常勤職員のさらなる処遇の改善を図るよう大臣官房長に対して上申した。

また、当局においても、より良い職場環境づくりに努める。

### 15 職員の健康・安全の確保について

厳しい定員事情の下で、業務の複雑化等を背景に心身に不安を感じる職員が少なくありません。このため、引き続き管理者と連携しながら、各職員の心身の状況変化を慎重に把握し、メンタルヘルス対策の推進を含め、職員の健康と安全の確保に取り組む。

また、休業から復帰する職員に対しては、本人の希望及び主治医・健康管理医の意見等を勘案し、必要な支援措置に努める。

さらに、職場のセクハラ対策及びパワハラ対策等についても、引き続き、各種会議、研修及び文書等で周知徹底を図り、それらの未然防止に努める。

また、窓口等での過剰なクレームや暴力行為等への安全確保対策についても、管理者が責任を持って未然防止や発生時の適切な対応を図るよう指示・確認を重ねるとともに、環境整備、研修の充実及び予算確保に努める。

## 16 労働条件、職場環境等の改善について

労働行政における予算の確保や職場環境の整備等に関しては、引き続き、業務を適正かつ効果的・効率的に推進する観点、非常勤職員を含めた職員の処遇改善を図る観点から、必要予算の確保等に努める。

## 17 人事異動に関する要求について

人事異動については職員の希望等を尊重した上で、採用職種で必要なキャリア形成や業務体制を考慮しながら、公正・公平に行うべきものと認識している。

## 18 共済制度について

共済制度は、職員やその家族にとって大切な制度であると認識している。

このため、掛金と給付の両面から適正な制度設計がなされるよう、関係機関への働きかけについて大臣官房長に上申した。

## 19 2015年春季奈良支部独自要求について

### (1) 行政体制の確立について

上記2（労働行政体制の拡充について）、8（労働時間・休暇制度の改善）、14（相談員等の非常勤職員の労働条件改善について）16（労働条件、職名環境等の改善について）のとおり。

### (2) 職場の安全対策について

上記15（職員の健康・安全の確保）のとおり。

### (3) 職員の健康管理について

上記15（職員の健康・安全の確保）のとおり。

### (4) 人事関係について

上記4（人事評価制度について）、5（都道府県労働局の新人事制度について）、6（安定関係の「新人事管理」について）及び17（人事異動に関する要求について）のとおり。

### (5) 公務員宿舎について

上記7（公務員宿舎について）のとおり。

(6) 上申及び回答について

今後とも、それぞれの要求内容について、可能な対応及び上申を図る。