

交渉（全労働省労働組合奈良支部）議事概要（平成28年11月16日）

奈良労働局長（当局）は平成28年11月16日（水）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回答交渉を行った。

この交渉の概要は以下のとおりである。

1 労働行政体制の拡充について

雇用情勢につきましては、改善しつつあるとされておりますが、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となっております。

しかしながら、労働行政体制は、毎年度の定員査定の結果、厳しさが増す状況となっております。

当局においては、今後とも様々な方策を検討しながら、非常勤職員を含めた定員確保及び業務簡素・合理化、雇用環境・均等室を含めた職場環境の整備及び欠員の早期解消等に取り組んでまいります。

また、本省においても、関係省庁に対する働きかけや業務簡素・合理化に対する取組を一層図るよう大臣官房長に対して上申したところです。

2 賃金改善について

本年8月、人事院において、国家公務員一般職の給与引き上げに係る人事院勧告が出されたところですが、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られます。

このため、当該要求項目の各事項を踏まえ、適切な賃金の確保などについて、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ところです。

また、11月21日には近畿ブロックの労働局長が人事院近畿事務局長に対して申し入れを行う予定です。

3 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、それらに対する労働施策が益々重要となっているところです。

なお、当該項目の各事項については十分に理解できると思いますが、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ところです。

4 雇用政策への対応について

求人・求職情報のオンラインへの対応については、様々なニーズにより行われているところであり、その取扱う情報には、重要な個人情報が含まれ、慎重な取扱いが必要と考えているところです。

また、「地方版ハローワーク」や「一体運営施設」につきましては、地方自治体等からの要望において設置し運営されているところであり、その運営について必要な人員及び予算の配置等が必要と考えております。

このため、各項目を踏まえ、制度の運用につきまして、第一線職員の意見を勘案していただきたいこと及び制度運営に関して必要な人員、予算の確保をお願いしたいこと等を大臣官房長に対して上申したところです。

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ところですが、局間異動を伴うことから、対象者にとっては様々な負担が伴うため、可能な限り個々の事情に対する配慮が必要であると考えられます。

また、労働行政すべての分野における専門性・総合性の維持・向上を図ることが必要であると考えられます。

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てまいります。

また、本省においても、対象者の負担の軽減及び専門性・整合性の維持・向上を図るよう大臣官房長に対して上申したところです。

6 公務員宿舎の確保について

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ところです。

当局においては、引き続き、地元管理庁に対して必要戸数の確保、職員の負担軽減及び入居条件の緩和を働きかけるとともに、本省からも関係省庁に対して職員の負担軽減等を働きかけるよう大臣官房長に上申したところです。

7 高齢期雇用・再任用職員の処遇改善について

壮年層の職員は、労働行政の推進に長年尽力し、現在も重要な業務の支えとして、職務に精励しているところであり、今後とも安心して職務に専念できるための処遇及び適切な制度設計の確保を図ることが大切であると考えられ、このことは、職員及びその家族の将来設計にもかかわる事項であります。

このため、安心して職務に専念できる適切な処遇及び制度設計が図られるよう関係省庁に対する働きかけを行うよう大臣官房長に上申したところです。

8 非常勤職員の労働条件改善について

非常勤職員は、厳しい定員状況や労働行政への期待及びその果たすべき役割がますます拡大する中、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ところですが、「2016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ところです。

また、11月21日には近畿ブロックの労働局長が人事院近畿事務局長に対して申し入れを行う予定です。

9 昇格改善について

昇格に関しては、職務、職責及び職務能力に見合った賃金が必要であり、モチベーションに関わる大切な事項であると認識しています。

労働局は、労働基準、職業安定、雇用均等及び職業能力開発行政の四行政が緊密な連携の下で、それぞれの専門性を最大限発揮しながら、地域の総合的労働行政機関として、複雑多岐に渡る労働行政事務を所掌するとともに、組織規模や職員数においても管区機関並みの評価が得られるべきものと考えられ、今後、いかにして現実の処遇改善に結び付けていくかが課題とされているところです。

このため、「2016年全労働昇格改善統一要求書」の各事項を踏まえ、査定官庁に対して一層の働きかけを行うよう大臣官房長に上申したところです。

また、11月21日には近畿ブロックの労働局長が人事院近畿事務局長に対して申し入れを行う予定です。

10 人事評価制度への対応について

人事評価制度の運用に当たっては、適正な手続で公正に実施されることが不可欠です。このため、新任の評価者及び調整者に対する人事評価事務研修を実施するとともに、評価者と調整者の全員を対象として、「人事評価制度に係る評価者・調整者連絡会議」を開催し、評価手続や評価手法の確認及びそれらの意思統一

を図っているところです。

また、局幹部や署所長に対して、人事院や総務省等が主催する人事評価の評価者研修を積極的に受講させるとともに、その受講内容も連絡会議で伝達しているところです。

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まいります。

なお、それらに基づく人事管理は、諸要素を踏まえ対応することとしています。

11 民主的公務員制度と労働基本権の確立について

雇用環境の多様化等に伴い、多くの労働者や求職者が様々な課題に直面しており、それらを改善するために、公務部門の果たす役割は極めて重要と考えられます。

なお、当該項目の各事項については、いずれも理解できる場所ですが、当局の権限を越える課題であるため、大臣官房長に上申したところです

12 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んでまいります。

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てまいります。

さらに、職場のセクシュアル・ハラスメント対策やパワーハラスメント対策についても、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ます。

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てまいります。

11月21日には近畿ブロックの労働局長が人事院近畿事務局長に対して申し入れを行う予定です。

13 労働時間の適正管理について

超過勤務の縮減や休憩時間の確保及び各種休暇制度の活用については、職員の健康維持、子育てや介護、余暇の利用などに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おります。

なお、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勤務開始時間までの状況を含めた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、必要予算の確保に努めてまいります。

また、窓口取扱時間の設定や開庁時間延長の見直し等を図るとともに、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ところです。

14 労働条件関連予算の拡充等について

労働行政関係予算については、各種経費とも年々厳しさが増しており、今後とも経費節減に向けての取組が必要不可欠とされています。

このような中で、当局としては、今後とも職員が職務に専念できるための庁費及び旅費等について、本省に対する必要予算の確保に努めてまいります。

15 全労働青年協 2016 年秋季統一要求について

局並びに署所の第一線において労働行政に従事する青年層につきましては、定員削減が行われ採用人員が減少することにより、一人一人の窓口業務等の業務体制について、いずれも厳しい状況にあるものと認識しております。

また、勤務経験が短い青年層については、賃金、一時金及び昇格等の労働条件について、厳しい状況にあるものと認識しております。

さらに、「国家公務員宿舎の削減計画」等により公務員宿舎が削減され、新人事制度において青年層が局間異動を行うことによる経済的負担が生じており、その負担軽減が求められていると認識しております。

このような状況において、「全労働青年協 2016 年秋季統一要求書」の各項目の全体的見解は、前記の通りであります。

当局においては、引き続き、様々な方策を検討しながら、定員確保や業務簡素・合理化等に取り組んでまいることとしており、非常勤職員を含めた職員の適切な業務状況の把握による勤務時間前などを含めた時間管理、休暇取得の環境整備及び各種休暇制度の周知等を図るよう、各管理者に対して指導徹底を図ることとしております。

また、公務員宿舎についても地元管理庁に対して、宿舎の余剰地区と不足地区との調整や職員の負担軽減及び入居条件の緩和を働きかけることとしております。

新人事制度につきましては、対象者等の負担軽減及び専門性・整合性の維持・向上に努めるよう、対象者の希望あるいは関係部署の意見も把握しながら、本省や他局との連携を図るとともに、受入体制の充実に努めてまいります。

人事評価制度の運用について、今後とも研修等の取り組みを通じて適正かつ

公正な人事評価制度の運用を図ることとし、それらに基づく人事管理は、諸要素を踏まえた上で対応することとしております。

なお、「全労働青年協 2016 年秋季統一要求書」により要求のあった各事項については十分理解できるところであり、これら各要求事項の実現に向けて当局におきましても努力してまいります。制度変更に関する事項等につきましては大臣官房長に上申したところです。

16 2016 年秋季奈良支部独自要求書について

(1) 行政体制の確立について

労働行政体制に関する全体的な見解は上記 1（労働行政体制の拡充について）のとおりです。

非常勤職員の任用の更新等につきましては、職場での混乱等が起こらないように対応することとしております。

また、局各部課室及び署所の業務体制については、いずれも厳しい状況にあるものと認識しております。

なお、個々の業務内容の把握・調整に関しては、局幹部、所属長及び各業務担当管理者等との検討や調整等を通じて適宜行っているところです。

いずれにしても、それぞれの業務状況については、個別的な視点だけではなく、労働局全体ひいては労働行政全体の視点による把握と調整が必然であり、今後とも可能な限り皆様のご意見等も賜りながら、行政体制の維持・充実に取り組んでいくこととしています。

また、各管理者における超過勤務手当の支給されない職員の時間外勤務等を含め適切な時間管理の徹底、新規施策の事前協議、休憩時間確保、衛生設備の維持、窓口取扱時間及び開庁時間の見直し等に関しても、本省に上申するとともに可能な対応に努めてまいります。

(2) 職場の安全対策について

職場の安全対策についての全体的見解は上記 1 2（健康・安全の確保について）のとおりです。

業務上の安全確保については、対応者の役割分担の明確化を含め、引き続き、必要な対策・整備を図るとともに、その予算確保にも努めてまいります。

(3) 職員の健康管理について

職員の健康管理対策については、局長はもとよりすべての局幹部や所属長が、メンタルヘルス対策を含めて真剣に取り組んでいくことが不可欠であり、今後とも、それぞれが連携し、職員個々に対するきめ細かなフォロー及び職

場環境の整備に努めるよう徹底に努めてまいります。

(4) 人事関係について

上記5（都道府県労働局の「新人事制度」について）及び上記10（人事評価制度への対応について）のとおりです

(5) 公務員宿舎の確保について

上記6（公務員宿舎の確保について）のとおりです。

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ってまいります。

(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ってまいります。