

交渉（全労働省労働組合奈良支部）議事概要（平成28年7月28日）

奈良労働局長（当局）は平成28年7月28日（木）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 賃金の改善等について

賃金及び一時金等につきましては、全国斉一の業務を行っている中で職員の生活を支え行政運営を行ってゆく上で基本となるところであり、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ところであります。

このため、当該要求事項の各項目を踏まえた適切な賃金等の確保に向けての関係機関へのさらなる働きかけについて、大臣官房長に上申したところです。

2 労働行政体制の拡充について

雇用情勢につきましては、一部に厳しさがみられるものの、改善が進んでいるとされておりますが、多くの労働者や求職者が様々な課題に直面し、複雑多岐にわたる労働問題、個別労働紛争や女性の活躍促進等が数多くみられ、労働行政に対するニーズが重要性を増す一方で、「国家公務員の総人件費に関する基本方針」等による定員合理化が続くなど労働行政を支える第一線の職員体制は、厳しい状況にあります。

当局においても、引き続き、様々な方策を検討しながら定員確保、業務簡素・合理化、雇用環境・均等室の早期統一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機関への働きかけや業務簡素・合理化に対する一層の取組を進めるよう大臣官房長に上申したところです。

3 高齢期雇用・定年延長について

高齢期の職員は、労働行政の推進に長年尽力し、現在も重要な支えとして職務に精励しているところであり、厳しい定員状況の中で行政を推進してゆく重要な立場を占めるものであり、今後とも高齢期の職員の助力を得るためにも、安心して職務に専念できるための適切な処遇及び制度設計が図られる必要があると考えられ、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機関に対する働きかけについて大臣官房長に上申したところであります。

4 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、休暇制度の活用等については、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、適切に対応してゆくことが不可欠であると認識しております。

このため、あらゆる機会を通じて各管理者に適切な時間管理や休暇取得の環境整備等の徹底及び各種休暇制度の周知を図るよう指導徹底を図ることとしております。

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勤務開始時間前など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、必要予算の確保にも努めてまいります。

さらに、窓口取扱時間の設定や当該要求事項に係る労働時間制度の見直し等及び必要な予算の確保を図るよう大臣官房長へ上申したところであります。

5 都道府県労働局の新人事制度について

新人事制度については、労働行政の各分野に精通した人材の育成や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。

このため、対象者の希望や関係部署の意見も把握しながら、本省及び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。

また、本省においても、制度の適用にあたっては対象者等の負担軽減及び専門性・整合性の維持・向上について一層努めるよう、大臣官房長に上申したところであります。

6 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、適正な手続に則り、公正に実施されることが不可欠であり、評価者と調整者が一堂に会する「人事評価制度に

係る評価者・調整者連絡会議」において、手続や評価手法の確認及び意思統一を図っているところです。また、局幹部に人事院や総務省が主催する評価者研修を積極的に受講させるとともに、その受講内容を当該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、適正かつ公正な人事評価制度の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、諸要素を踏まえた上で対応することとしています。

7 非常勤職員の労働条件改善について

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、非常勤職員は、優れた専門性を日々発揮され、労働行政の推進において欠かすことのできない存在であり、これまで通勤手当の上限額引き上げ等の処遇改善が図られたところですが、当該要求項目の各事項を踏まえ、一層の処遇改善が図られるよう大臣官房長に上申したところです。

また、当局においてもより良い職場環境づくりに向けて取り組んでまいります。

8 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「宿舎貸与に関する取扱いについて」（財務省理財局長通知）が改正されたところです。

当局においては、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とともに、本省からも所管庁に対して職員の負担軽減の働きかけるよう大臣官房長に上申したところです。

9 昇格改善について

昇格については、それぞれの職務や職責及び職務能力に見合った賃金や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。

都道府県労働局は、労働基準、職業安定、雇用均等行政及び能力開発行政が緊密な連携の下で専門性を発揮し、地域の総合的労働行政機関として複雑多岐に渡る行政事務を所掌しており、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、今後とも、いかにして現実の処遇改善へ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、当局から本省に対しても粘り強く要求を行ってまいります。

10 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」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ます。

また、地方分権改革については、地方自治体と連携を図りつつ、各々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、当局においても奈良県、奈良市、王寺町及び天理市との協定等により連携強化を進めているところです。

いずれにしても、利用者、地方自治体、労使関係団体、国や地方の議員等から、ハローワークに対する一層の理解や支持が重要となっており、引き続き、それぞれの連携に基づく効果的な業務推進へのご理解とご協力をお願いします。

11 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、それらに対応するための労働施策が一層必要とされているところです。

当該項目の各事項については十分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上申したところです。

12 労働条件関連予算の拡充等について

厳しい予算事情の中、職員の労働条件の向上を図るための健康安全確保及び耐震を含めた庁舎設備に関する予算については、職員のみならず来庁者サービスの向上に繋がるものであることから、今後とも本省に対する必要予算の確保に努めてまいります。

また、メンタルヘルス対策の充実、パワハラ・セクハラの未然防止に関する研修の充実等についても、引き続き取り組んでまいります。

さらに、今夏における職場環境対策については、昨年と同様に職員及び来庁者の健康配慮を前提としつつ、国全体の取り組み取りである電力供給

不足の未然防止等を図るための節電対策、次世代の環境を守るための地球温暖化防止対策及びCO₂削減等にも確実に取り組みながら適切な対応を図ってまいります。

13 2016年夏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2（労働行政体制の拡充について）のとおりです。

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。特に欠員につきましては、早期の解消を図るべく関係機関との調整等を行うこととしております。

なお、個々の業務内容の把握・調整及び業務指示・配分に関しては、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おります。

また、各管理者における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) 夏季の職場環境について

今夏の節電対策に関しては、上記12（労働条件関連予算の拡充等について）のとおりですが、人事院規則を順守し、日々の気候変動等に対応することにより職員並びに来所者の健康管理に努めてまいります。

(3) 職場の安全対策について

職場の安全対策については、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。

また、業務上の安全確保及び災害に対する安全確保についても、引き続き、必要な対策・整備を図るとともに、その予算確保も努めてまいります。

(4) 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、今後とも局長はじめ所属長自らが関わりながら、職員個々に対するきめ細かなフォローや職場環境の整備及びメンタルヘルス対策の充実等に努めてまいります。

(5) 人事関係について

上記6（人事評価制度への対応について）のとおりです

(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。

14 雇用均等行政組合員に係る要求について

雇用均等行政については、女性の活躍促進など重要政策として進められる中、いずれも切実な要求と考えられるものであり、その実現が強く求められていることから、「2016年全労働雇用均等行政組合員に係る統一要求書」により要求のあった各事項については、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。また、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。

15 全労働青年協 2016年夏季統一要求書について

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年夏季統一要求書」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、「奈良支部青年組合員私たちの要求」踏まえ、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 年夏季統一要求書」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。