

## 交渉（全労働省労働組合奈良支部）議事概要（平成28年4月22日）

奈良労働局長（当局）は平成28年4月22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。

（当局）

### 1 賃金・諸手当について

賃金・諸手当等については、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べきところであり、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ました。

### 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となっています。

しかしながら、平成28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、安定系統では、突然の自己都合退職及び採用辞退で欠員2名が発生するといった厳しい状況です。

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めます。

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ました。

### 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、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、王寺町及び天理市との協定等に基づく連携強化を図っているところです。

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ます。

#### 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す。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す。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受講させることとしています。

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については、諸要素を踏まえ対応することとしています。

#### 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。

当局としては、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ており、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ます。

また、本省においても、制度の適用にあたっての対象者や受入先の負担の軽減及び専門性・整合性の維持・向上について一層努めるよう、大臣官房長に対して上申しました。

#### 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ところです。

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みます。

#### 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及び職

員の負担軽減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を働きかけるよう大臣官房長に上申しました。

## 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ます。

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り、フレックスタイム制の導入にあたりましては、適正な運用を行う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、必要な予算の確保にも努めます。

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ました。

## 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、適切な処遇及び制度設計を講じていくことが重要と考えられます。

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ました。

## 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ところです。

なお、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、大臣官房長に対して上申しました。

## 11 民主的公務員制度と労働基本権の確立について

上記10と同様に、多く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ところです。

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ました。

## 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、多く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ところです。

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ます。

また、他の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ました。

## 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す。

このため、「男女ともにいきいきと働くための労働条件改善等に関する要求書」の各項目を踏まえ、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ました。

## 14 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ところですが、「2015 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ました。

また、当局においても、より良い職場環境づくりに努めます。

## 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みます。

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ます。

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に指示・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ます。

#### 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ます。

#### 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ます。

#### 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ます。

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ました。

#### 19 全労働青年協 2016 年春季統一要求書について

##### (1) 賃金の改善について

賃金の改善についての全体的見解は、上記 1（賃金・諸手当について）のとおりです。

当該項目の各事項を踏まえ、将来を担う青年層の職員一人一人について、将来的にも安心して職務に専念できるための賃金確保等が図られるよう、関係機関に対する働きかけを大臣官房長に上申しました。

##### (2) 諸手当・旅費の改善について

諸手当・旅費等に関しても、上記(1)と同様に公平・公正な官民バランスの比較に基づき、国家公務の特殊性と職員の生活実態が十分考慮されたものとして、措置されることが必要であると考えます。

このため、当該項目の各事項を踏まえ、将来を担う青年層の職員一人一人について、将来的にも安心して職務に専念できるための賃金確保等が図られるよう、関係機関に対する働きかけを大臣官房長に上申しました。

(3) 宿舎改善について

宿舎改善についての全体的見解は、上記 7（公務員宿舎について）のとおりです。

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、本省からも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ました。

(4) 行政体制の拡充について

行政体制の拡充についての全体的見解は、上記 2（労働行政体制の拡充について）のとおりです。

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めます。

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ました。

(5) 都道府県労働局の新人事制度について

都道府県労働局の新人事制度についての全体的見解は、上記 5（都道府県労働局の新人事制度について）のとおりです。

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ます。

また、本省においても、対象者や受入先の負担の軽減及び専門性・整合性の維持・向上について一層努めるよう、大臣官房長に対して上申しました。

(6) 人事評価制度について

人事評価制度についての全体的見解は、上記 4（人事評価制度について）のとおりです。

当局においては、今後とも研修等の取り組みを通じて、人事評価制度の適正な運用を図ります。

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こととしています。

(7) 職員の健康・安全の確保について

職員の健康・安全の確保についての全体的見解は、上記 15（職員の健康・安全の確保について）のとおりです。

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みます。

また、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ます。

さらに、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に指示・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ます。

#### (8) 民主的な労働行政の実現について

民主的な労働行政の実現についての全体的見解は、上記 3（地方分権改革・民間開放について）のとおりです。

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指示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ます。

#### (9) 労働法制の見直しについて

労働法制の見直しについての全体的見解は、上記 10（労働法制の見直しについて）のとおりです。

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ました。

#### (10) 昇格改善について

職員の昇格については、職務、職責及び職務能力に応じた賃金やモチベーションにも関わる大切な事項であるものと認識しています。

とりわけ、都道府県労働局に関しては、地域の中核的な総合労働行政機関として、複雑多岐にわたる行政事務を所掌するとともに、組織規模及び職員数においても、管区機関並みの評価が得られるべきものと考えられるところです。

このため、当該要求書の各事項と一層の定数確保の実現に向け、査定官庁に対する働きかけについて、大臣官房長に上申しました。

また、当局においても、本省に対して粘り強く要求を行います。

### 19 2016 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

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）、8（労働時間・休暇制度の改善）、14（非常勤職員の労働条件改善について）

16（労働条件、職場環境等の改善について）のとおりです。

当局の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います。特に奈良所、大和高田所の欠員につきましては、早期の解消を図るべく関係機関と調整を行うこととしています。

また、当局においては、要望事項を踏まえ、今後とも様々な方策を検討しながら、定員確保及び業務簡素・合理化等に取り組めます。

超過勤務につきましては、職員の健康管理の面から、超過勤務手当が支給されない管理職の職員を含めて、職員管理の徹底について総務部長通知を行ったところです。

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要であり、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・充実に取り組んで行くこととしています。

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15（職員の健康・安全の確保について）のとおりです。

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行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やかなフォロー及び職場環境の整備等の徹底に努めます。

また、業務上の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、その予算確保にも努めます。

## (3) 職員の健康管理について

職場の健康管理対策についての全体的見解は、上記15（職員の健康・安全の確保について）のとおりです。

今後とも局長を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や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。

## (4) 人事関係について

人事関係についての全体的見解は、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）のとおりです。

(5) 公務員宿舎について

公務員宿舎についての全体的見解は、上記7（公務員宿舎について）のとおりです。

今後とも、それぞれの要求事項について地方管理庁に対しての働きかけを行うとともに、可能な対応及び上申を図ります。

(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ります。