

交渉（全労働省労働組合奈良支部）議事概要（平成27年7月30日）

奈良労働局長（当局）は平成27年7月30日（火）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 賃金の改善等について

- ・ 公務員賃金の改善について、伺いたい。

2 労働行政体制の拡充について

- ・ 行政運営に必要な定員の確保、欠員問題について伺いたい。
- ・ 安定所・監督署の再編について、伺いたい。

3 高齢期雇用・定年延長について

- ・ 雇用と年金の接続における定年年齢 65 歳及び本人の希望に沿った働き方の確保について、考えを伺いたい。

4 労働時間、休暇制度の改善について

- ・ 窓口取扱時間の設定、労働時間の改善、職員の休憩時間を確保について、伺いたい。

5 都道府県労働局の新人事制度について

- ・ 労働基準監督官の専管事項拡大の見直し及び技官・事務官の採用、育成について考えを伺いたい。

6 人事評価制度について

- ・ 人事評価制度のあり方及び人事評価制度の結果をどのように人事管理に活用するのか考えを伺いたい。

7 相談員等非常勤職員の労働条件改善について

- ・ 非常勤職員の大幅な削減阻止に向けた予算確保について、伺いたい。
- ・ 非常勤職員の契約更新回数などによる一方的な「雇い止め」を行わないこと及び職務の実績により能力が実証されている場合、この限りではないことを公募規程に明確にすることについての考えを伺いたい。

8 公務員宿舎について

- ・ 職員が安んじて職務専念できるよう、必要な宿舎数の確保について、伺いたい。

9 昇格改善について

- ・ 別途提出する「2015年全労働昇格改善要求書」の実現をはかること。

10 地方分権改革・民間開放について

- ・労働基準、職業安定及び雇用均等の各機関は労働者の権利保障を担っているが、労働者保護の観点における地方移管・民間開放について伺いたい。

11 労働法制見直しについて

- ・労働時間法制の規制緩和、労働者派遣法等の規制緩和について、考えを伺いたい。

12 労働条件関連予算の拡充等について

- ・労働行政予算の必要経費の予算化について、伺いたい。
- ・セクハラ・パワハラ、メンタルヘルス対策における予算の確保について、伺いたい。

(当局)

1 賃金の改善等について

賃金等については、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であり、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。

2 労働行政体制の拡充について

「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により、第一線の職員体制は、厳しい状況であり、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や業務簡素・合理化等に取り組み、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り組みを進めるよう大臣官房長に上申した。

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、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ており、今後も高齢期の職員の助力を得るため、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必要があり、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、関係機関への働きかけについて大臣官房長に上申した。

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、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・徹底を図る。また、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り、必要予算の確保にも努め、窓口取扱時間の設定及び当該要求事項に係る労働時間制度の見直し等、必要な予算の確保を図るよう大臣官房長へ上申した。

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しているが、労働行政すべての分野における専門性・総合性の維持・向上を図ることも必要であるため、対象者の希望及び関係部署の意見も把握しながら、本省や他局との連携・受入体制の充実に努め、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。

6 人事評価制度への対応について

人事評価制度の運用については、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、「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おり、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、その受講内容を当該連絡会議で伝達しており、今後ともこれらの取り組みを通じ、適正かつ公正な人事評価制度の運用を図り、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。

7 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、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。

8 公務員宿舎について

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、本省からも所管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。

9 昇格改善について

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の緊密な連携により、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であり、今後、現実の処遇改善への結び付けが課題でもあるため、「2015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、一層の働きかけを行うよう大臣官房長に上申した。

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、地方分権改革については、地方自治体と連携を図り、各々の強みを発揮し、地域事情に即した雇用対策を推進していくため、当局においても奈良県、奈良市及び王寺町との協定等による連携強化を進めているが、利用者、地方自治体、労使関係団体、国や地方の議員等のハローワークに対する一層の支持が重要となっているため、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理解と協力を依頼していく。

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、それらに対応する労働施策が一層必要とされており、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上申した。

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庁舎設備に関する予算は、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り、今後とも本省に対する必要予算の確保に努める。

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及び今夏における職場環境対策について、昨年と同様に職員及び来庁者の健康配慮を前提とし適切な対応を図っていく。

以下(13、14)、別途要求書による回答

13 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、女性の活躍促進等、重要政策として進められる中、いずれも切実な要求であり、「2015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、当局においても各要求事項の実

現に向け努力し、制度変更に関する事項等については大臣官房長に上申した。

14 外部委託の見直しについて

厳しい定員事情の中、簡素合理化の一環として、業務の外部委託も有効な対策であり、当局としても注視しているが、要求内容は看過できない問題でもあり「外部委託の抜本的見直しを求める要求書」により要求のあった各事項については、いずれも重要な事項であり、その対応について大臣官房長に上申した。

15 2015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。

桜井署の欠員については、早期の解消を図るべく関係機関と調整を行う。

今後、可能な限り意見を交わし、行政体制の維持・充実に取り組み、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ついて、本省に上申し可能な対応に努める。

(2) 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むことが不可欠であり、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、業務上の安全確保についても、引き続き、必要な対策・整備を図り、その予算確保にも努める。

(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、今後とも局長はじめ所属長自らが関わり、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、業務上の安全確保についても、引き続き取り組んでいく。

(4) 各庁舎での節電の取り組みについて

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。

(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。