

交渉（全労働省労働組合奈良支部）議事概要（平成26年12月25日）

奈良労働局長（当局）は平成26年12月25日（木）全労働省労働組合奈良支部執行委員長（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 労働行政体制の拡充について

- ・新たに策定された「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」（5年間で10%削減）を凍結・撤回すること。
- ・「行政運営に必要な定員を十全に確保すること。また、行政体制確立のため、労働行政職員を大幅に増員すること。また、新規採用抑制により生じている欠員について、早急に解消すること。

2 賃金・諸手当について

- ・「給与制度の総合的見直し」について、職務給の原則に則した公正な給与水準の確保すること。
- ・官民格差に基づく給与・処遇の改善を図ること。
- ・第一線の各職務の複雑・困難性、専門性を踏まえ、労働行政の諸分野に俸給の調整額を適用すること。
- ・55歳以上職員の昇給抑制措置や昇格時対応号俸の引き下げ措置を元に戻すこと。
- ・4級、5級の高位号俸者を早急に解消すること。
- ・再任用の賃金について、職務と生活に相応しい水準を確保すること。

3 労働法制の見直しについて

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緩和について、労働者・国民の権利保障を一切後退させないこと。特に「国家戦略特区」などにおける労働分野の規制緩和を行わないこと。

4 地方分権改革・民間開放について

- ・職業安定、労働基準及び雇用均等の各機関は、相互に連携しつつ全国斉一の水準で労働者の権利保障を国の責任で担っていることから、労働者保護の後退につながる民間開放・地方分権を行わないこと。
- ・安定所ごとの評価制度の導入は、職業安定行政を件数至上主義に陥れ、国民の権利保障との使命を変質させるとともに、民間開放にも道を開きかねないことからこれを行わないこと。
- ・雇用保険業務について、管轄主義との整合性や認定業務の利用者数予測の困難性などを踏まえ、公平・効率性の確保の観点から、受給資格決定業務の移委嘱を廃止すること。

- 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の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。
 - ・すべての職員の雇用と安心して業務に専心し得る労働条件（家庭責任との両立等）を確保すること。特に共通採用事務官については、異動要件を抜本的に見直し、転居を求めない人事制度とすること。
 - ・新人事制度は、第一線職員の意見にもとづく検証を行い、問題点を解消すること。
- 6 公務員宿舎の確保について

職員が安心して職務に専念できるよう、国の責任で必要な宿舎数を確保すること。
宿舎が確保できない状態で広域の人事異動を行わないこと。
- 7 壮年層の処遇改善について

別途提出した「壮年層職員の労働条件改善を求める申入書」の実現を図ること。
- 8 非常勤職委員の労働条件改善について

別途提出する「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」の実現を図ること。
- 9 昇格改善について

別途提出した「2014 年全労働昇格改善統一要求書」の実現を図ること。
- 10 人事評価制度への対応について
 - ・現行の人事評価制度は、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、制度自体を抜本的に見直すこと。
 - ・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給与や任用等に反映させないこと。さらに人事管理は人事評価の結果のみによって行うべきではなく、従来の手法を含めた総合的な判断により行うこと。
- 11 民主的公務員制度と労働基本権の確立について
 - ・ILO 勧告など国際基準にそった労働基本権の全面的な回復を実現すること。
 - ・労働組合の団結と自治を破壊する組織介入、不当労働行為を一切行わないこと。
 - ・中立・公正な行政を確立するために、公務員の身分保障を形骸化させないこと。
- 12 健康・安全の確保について
 - ・職員の健康状態を常に把握し、メンタルヘルス対策に必要な「心の健康づくり計画」やメンタル疾患等による休職者の「職場復帰プログラム」制度について、実効あるものとする。医療機関が提供する職場復帰支援メニューの活用を促進するとともに、雇用保険被保険者を対象とする「リワーク支援」に準じた制度を公務職場に確立すること。
 - ・すべての職場において、安全確保対策の再点検を行い、防犯カメラやブザーの設置、行政対象暴力対策としてのレイアウト変更などにより、安心して職務に専念できる職場環境を整備すること。また、災害や事件など職場の安全を脅かす事象が発生した場合、原

因を早急に究明し、再発防止措置などを講じること。

- ・セクハラ・パワハラを根絶するため、総合的な対策を確立するとともに、教育、研修などを実施すること。

1 3 労働時間・休暇制度の改善について

窓口受付時間の設定、開庁時間延長の大幅な縮小、職員の休憩時間の確実な付与、勤務時間を適正に把握し、賃金不払残業などの違法行為の根絶を図ること。

1 4 労働条件関連予算の拡充等について

- ・労働行政予算について、必要経費を予算化し、年度の早い段階に配付すること。また、庁費など労働条件関連予算を増額すること。

(当局)

1 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るが、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る。

このため、当局においては、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

- ・合理化等に取り組む。

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。

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、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であり、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。

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。

当該項目の各事項については、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。

4 民間開放・地方分権について

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。

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しており、当局においても、奈良県、奈良市、王寺町との協定等により、連携強化を進めている。

ハローワークの利用者、地方自治体、労使関係団体、国及び地方の議員等の一層の理解や支持が不可欠であり、引き続き、県及び管内市町村との連携に基づく効果的な業務の推進への理解と協力を依頼する。

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している。

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、受入体制の充実に努める。

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 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）に基づき運用している。

当局においては、引き続き、地元管理庁に対して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た。

7 壮年層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ため、「壮年層職員の労働条件改善を求める申入書」記載の各事項を踏まえ、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。

8 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であり、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。

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及びモチベーションに関わる事項である。

都道府県労働局は、労働基準、職業安定、雇用均等行政及び職業能力開発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である。

このため、「2014 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。

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あることから、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」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おり、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、その受講内容も連絡会議で伝達している。

当局においては、今後もこれらの取り組みを通じ人事評価制度の適正な運用を図り、人事管理については、諸要素を踏まえ対応する。

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、公務部門の果たす役割は極めて重要と考える。

当該項目の各事項については、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 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ない。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。

休業から復帰する職員に対しても、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。

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は、引き続き、各種会議、研修及び文書等で周知徹底を図り、未然防止に努める。

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は、管理者に未然防止や発生時の適切な対応についての指示・確認を図り、環境整備、研修の充実及び予算確保に努める。

13 労働時間の適正管理等について

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。

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、必要予算の確保に努める。

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を図り、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。

さらに各管理者に各種休暇制度の周知及び取得可能な環境の維持に対する指示を重ねていく。

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である。

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の確保に努める。