

## 交渉（全労働省労働組合奈良支部）議事概要（平成26年8月21日）

奈良労働局長（当局）は平成26年8月21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 「給与制度の総合的見直し」について

- ・「給与制度の総合的見直し」について、職務に見合った公正な賃金水準の確保を基本とし、引き下げを前提とした検討を行わないこと。
- ・労働行政の職場では、全国統一の業務を行っており、広域に及ぶ人事異動も必要なため、地域間格差を拡大することなく、縮小・解消するために、地方職員の給与水準の引き下げを行わないこと。
- ・「給与カーブの見直し」について、官民における人事管理の違いを踏まえたものとし、高齢層職員の給与引き下げを行わないこと。

### 2 賃金の改善等について

- ・類似の職種の精緻な官民給与水準の把握に努めるとともに、公務員賃金を職員の生活と労働の実態に相応しい水準に改善すること。
- ・55歳を超える職員に対する1.5%の給与減額措置を直ちに中止すること。加えて50歳代職員の給与抑制措置を行わないこと。
- ・今年4月に廃止となった給与構造改革に伴う現給保障の経過措置について、従前の取扱いに戻すこと。
- ・再任用職員の給与について、諸手当を含め、職務と生活の実態にふさわしい水準に引き上げること。

### 3 民間開放・地方分権について

- ・職業安定行政は、勤労権など憲法に規定された国民の人権を保障するために不可欠かつ重要な行政分野であり、国が責任を持って実施すること。
- ・就業に介在して利潤を得る人材ビジネスについては、労働者の権利保障の立場から規制を強化するとともに、容易な業務委託や誘導は行わないこと。
- ・労働基準、職業安定及び雇用均等の各機関は、相互に連携しつつ全国統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地方移管・民間開放は絶対に行わないこと。
- ・「ハローワーク特区」や「一体運営施設」に係って、「評価基準」を早急に示すとともに非効率な行政運営が生じている場合は速やかに見直しを図ること。また、生活保護受給者等の権利侵害につながらない運営とし、第一線の本来業務に一切の混乱をもたらさ

ないこと。

#### 4 労働法制の見直しについて

- ・経済財政諮問会議、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改革について、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」「企業特区」「正社員改革」などにおける労働分野の規制緩和を行わないこと。
- ・乱暴な解雇、雇い止めが横行する現状にてらし、裁量労働制の適用範囲の見直しを始めとする労働時間規制緩和を行わないこと。
- ・過重労働が蔓延する現状にてらし、裁量労働制の適用範囲の見直しを始めとする労働時間規制緩和を行わないこと。

#### 5 労働行政体制の拡充について

- ・「公務員総人件費削減」方針を直ちに転換し、新たな「定員合理化計画」（5年間で10%削減）を策定させないこと。
- ・行政運営に必要な定員を十全に確保すること。また、現下の厳しい雇用失業情勢への対応等、事態の緊急性に見合った労働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。なお、現在生じている欠員について早急に解消すること。

#### 6 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す（技官・事務官の採用・育成の再開）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、「2局4年」要件を見直し、早期に定着希望地で勤務させること。

#### 7 公務員宿舎について

- ・宿舎確保は重要な労働条件の一つであり、職員及びその家族の生活に直結する問題であるにもかかわらず、依然として宿舎不足は深刻な状況である。職員が案じて職務に専念できるよう、必要な宿舎は国の責任で確保すること。宿舎が確保できない状況で広域の人事異動は行わないこと。住宅不足が深刻な東日本大震災被災地及び都市部を中心に必要な宿舎を早急に設置すること。

#### 8 公務の高齢期雇用について

- ・人事院が検討を進める「給与制度の総合的見直し」について、職務給の原則に立脚し、高齢層職員や地方勤務職員の賃金削減・諸手当削減を行わないこと。

#### 9 労働時間・休暇制度の改善について

- ・所定内労働時間を1日7時間、週35時間とすること。
- ・窓口取扱時間の設定を可能とするとともに、開庁時間延長を大幅に縮小すること。
- ・職員の休憩時間を確実に付与すること。

- ・休憩時間の特例措置や早出遅出勤務制度の活用要件を拡大するなど、積極的に活用できる制度に改善すること。

## 10 人事評価制度への対応について

- ・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て、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 相談員等非常勤職員の労働条件改善について

- ・個々の事情や現場実態を無視した、年数、契約更新回数などによる一方的・一律的な「雇い止め」は行わないこと。また、期間業務職員制度（及びこれに準じる非常勤職員）における「公募規程」について、勤務の実績により能力が実証されている場合は、この限りではないことを明確にすること。あわせて、定員数の確保を十全に図ること。
- ・職務内容、職務経験等に応じた賃金の引き上げを行うとともに、昇給制度を設けること。また、類似する業務に就いている非常勤職員間の賃金の較差を高位平準化の方向で統一すること。あわせて、予算削減により、勤務日数や日額が下がった非常勤職員の労働条件を回復すること。

## 12 昇格改善について

- ・級別標準職務表を抜本的に改正し、職務の評価を引き上げること。

## 13 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、社会常識に応じた必要経費を予算化し、年度の早い段階に配布すること。また、庁費など労働条件関連予算を増額すること。
- ・防犯カメラやブザーの設置、行政対象暴力への対策としてのレイアウト変更など、安全確保対策を講じるための予算を確保すること。

(当局)

### 1 「給与制度の総合的見直し」について

今年度の人事院勧告において「給与制度の総合的見直し」が示されたところですが、本省から人事院に対して「職員の給与については、公務の特殊性及び職員の生活実態等を十分に考慮し、職員が安心して職務に精励できるように給与水準の引上げ等の適切な措置を講じられたい」との要望を行ってきたところです。

今後は、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 賃金の改善等について**

本年8月7日、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、当該要求事項の各項目を踏まえた適切な賃金等の確保に向けて関係機関へ働きかけるよう大臣官房長に上申したところです。

## **3 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や奈良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、国のハローワークに対する一層の支持が必要不可欠であり、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願いします。

## **4 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上申したところです。

## **5 労働行政体制の拡充について**

雇用失業情勢は一部に厳しさが見られるものの緩やかに持ち直しています。

しかしながら、多くの労働者や求職者が様々な課題に直面し、労働行政の役割は益々重要となっています。

このような事情下においても、毎年厳しい定員査定が示され、労働行政体制は厳しい状況にあり、引き続き、当局においても、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。

## **6 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と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、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、制度運用に当たっては、対象者及び受入先の一層の負担軽減を図るよう大臣官房長に上申したところです。

## 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「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、引き続き、地元管理庁に対して職員の負担軽減を働きかていくとともに、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。

## 8 公務の高齢期雇用について

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、「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、引き続き安心して職務に専念できるための待遇や適切な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ところです。

## 9 労働時間・休暇制度の改善について

超過勤務縮減や休憩時間確保及び各種休暇制度の活用は、職員の健康維持、子育て、介護及び余暇の有意義な利用等と密接に関わるものであり、管理者が職員個々の業務状況を把握した上で適切に対応することが重要です。

このため、やむを得ず超過勤務が必要とされる場合には、管理者が責任を持って適切な超過勤務命令と時間管理を行い、休憩時間の確保や各種休暇制度の周知及びそれらの取得環境の確保にも取り組むよう指示を重ねているところであり、引き続きそれらの徹底を図ってまいります。

また、超過勤務手当に必要な予算確保に努めるとともに、休日開庁、開庁時間延長、窓口取扱時間の見直し等の検討、当該要求事項の各項目に係る労働時間制度の見直し等に関する関係省庁への働きかけについて、大臣官房長に上申したところです。

## 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。

## **11 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。

## **12 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、職業安定及び雇用均等行政それ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、「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。

## **13 労働条件関連予算の拡充等について**

職員の労働条件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もあり、引き続き必要予算の確保に努めてまいります。

また、旅費予算の確保、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、職員及び来庁者の健康配慮を前提としつつ、国全体の取組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CO<sub>2</sub>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。