

交渉（全労働省労働組合奈良支部）議事概要（平成26年5月15日）

奈良労働局長（当局）は平成26年5月15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 賃金・諸手当について

- ・憲法違反の給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置を直ちに廃止し、不当に減額された給与を遡って支給すること。
- ・給与制度の総合的見直しについて高齢層や地方の引き下げを行わず、職務に見合った公正な給与水準の確保を基本とすること。
- ・官民賃金比較方法について、比較企業規模1,000人以上への引き上げ、勤続・経験年数の加味、民間一時金水準の厳正な把握など抜本的な改善を図ること。
- ・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。
- ・俸給の特別調整額について、各職務の責任の度等を踏まえ、適用官職を拡大すること。
- ・扶養手当の支給範囲及び支給額を改善すること。
- ・住居手当の全額支給限度額及び支給額を改善すること。

2 労働行政体制の拡充について

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、労働行政の役割に相応しい体制確立のため、労働行政職員を大幅に増員すること。

3 地方分権改革・民間開放について

- ・ハローワークのみならず、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地方移管・民間開放は絶対に行わないこと。
- ・求人情報のオンライン提供については、求人条件の劣化や労働市場の混乱、業務負担増をもたらさないよう不断に検証を行い、必要な見直しを図ること。

4 人事評価制度について

- ・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廃止すること。
- ・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処遇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。

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、制度自体を抜本的に見直し、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、異動要件が新規採用の隘路となっていることから「2局4年」要件を見直し、早期に定着希望地における勤務をさせること。

6 安定行政の「新人事管理」について

- ・「新人事管理」は、すべての職員が将来の展望を持ち、誰もが納得できるものとし、その運用にあたっては、公平・公正・公開を原則とすること。また、実施にあたっては目的と内容について当局が責任をもって職員に説明すること。
- ・局間異動は、本人希望を尊重した本人同意を原則とするとともに、ノルマ化しないこと。

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、職員が安心して職務に専念できるよう、必要な宿舎数を国の責任で確保すること。

8 労働時間・休暇制度の改善について

窓口取扱時間の設定、職員の休憩時間の確実な付与、勤務時間管理の適正化を図るとともに賃金不払残業などの違法行為の根絶を図ること。

9 高齢期雇用・定年延長について

雇用と年金の接続をはかる観点から、定年年齢を65歳とするとともに、本人希望に沿った多様な働き方の確保、再任用職員の賃金水準について、年金支給開始年齢までの生活維持にふさわしい賃金水準を確保すること。

10 公務員制度改革について

公務員労働者に労働基本権を保障し、国家公務員法等「改正」法案に関わって、級別定数管理をはじめとした労働条件関連の権限を内閣事務局に移管するなど、使用者権限を強化する公務員制度改革を行わないこと。

11 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。

12 民主的な労働行政の運営について

- ・業務運営にかかる「目標設定」について、地方労働行政の実情に即して実施するものであることを明確にし、労働行政の本質を損なう目標値を絶対視した行政運営を排除すること。
- ・行政機関が保有する個人情報に関して、その定義を明確化するとともに、取り扱い等に関する研修を徹底すること。

- 1 3 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
別途提出する「男女ともいきいきと働くための労働条件等に関する要求書」の各要求事項について、誠実に対応し、その実現を図ること。
- 1 4 相談員等非常勤職員の労働条件改善について
別途提出した「2013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」の各要求事項について、誠実に対応し、その実現を図ること。
- 1 5 職員の健康・安全の確保について
 - ・職員と職場の安全確保対策を徹底するとともに、「暴力行為等に対する職員等の安全確保対策要綱」等の周知・徹底を図ること。
 - ・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、人事院から示された「円滑な職場復帰及び再発の防止のための受入方針」などを踏まえた実効あるものに改訂すること。
- 1 6 労働条件、職場環境等の改善について
職場環境について、職員の健康・安全確保と行政機関を利用する住民の利便性を重視し、庁舎等の改善・整備を行うこと。また、行政系統間の労働条件格差について、高位平準化を基本に統一化すること。
- 1 7 人事異動に関する要求について
人事異動にあたって、本人の意思を尊重し、良質な宿舎確保に万全を期すこと。また、異動しないことに対して、一切の不利益を課さないこと。
- 1 8 共済制度について
共済組合員とその家族の生活の安定と福祉の向上のため、一方的な共済附加給付の切り下げは行わないこと。また、昨年切り下げた共済附加給付を回復させること。また、公務員制度の一環としての共済年金制度の原則を堅持し、年金支給開始年齢を60歳に引き下げること。

(当局)

- 1 賃金・諸手当について

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、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り、当該項目の各事項及び「給与制度の総合的見直し」に対する申入書の内容を踏まえ、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する。

2 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るが、労働行政の果たす役割が一層重要となっている。

このような中、本年度の定員については、全体的に大幅なマイナス査定となり、当局としては、様々な方策を検討しながら定員確保等に努めていくとともに、業務簡素・合理化等の推進にも取り組んでいきたい。

また、本省においても関係機関に対する働きかけと業務簡素・合理化等に一層の取組を行うよう大臣官房長に上申した。

3 地方分権改革・民間開放について

地方分権改革については、雇用対策において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施策を推進するため、当局においても、奈良県との雇用対策協定、奈良市との生活保護受給者等の就労支援に係る協定を締結し、連携を図り効果的な雇用対策を進めていくこととしており、民間開放については、平成25年6月に「日本再興戦略」が閣議決定され、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、ハローワークの存在意義に対する積極的な支持及び一層の理解を得ていくことが必要不可欠であり、引き続き、ご理解とご協力をお願いする。

4 人事評価制度について

当局においては、「人事評価制度に係る評価者・調整者連絡会議」や「新任人人事評価者・調整者に係る人事評価事務研修」を開催し、適切な評価手続や評価手法の確認及び意思統一を図るとともに、人事院や総務省等が主催する評価者研修への積極的な参加及びその伝達も実施しており、今後とも適正な実施に努め、人事管理についても諸要素も踏まえつつ対応していく。

5 都道府県労働局の新人事制度について

新人事制度は、労働行政を総合的に支えることのできる人材の育成及びその確保を図るために運用されているが、局間異動を伴うことから、対象者の事情等についても、可能な限り配慮されるべきものと考えられ、対象者の希望あるいは関係部署の意見も把握し本省や他局との連絡調整を図るとともに、受入体制の充実に努める。

また、本省においても、制度の適用に当たっては対象者等の負担軽減に一層努めるよう大臣官房長に上申した。

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の異動については、全国斉一的な職業安定行政への期待に応え、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、実施されており、当局においても、引き続き職員の意向を尊重し、適切に取り組む。

7 公務員宿舎について

平成23年12月に財務省において、「国家公務員宿舎の削減計画」を策定し、平成24年2月には「宿舎貸与に関する取扱いについて」が改正され、入居要件等の見直し等が行われた。

当局としては、今後とも職員の負担軽減を視野に入れ、地元宿舎を管理する財務当局に対して可能な働きかけを行っていくとともに、本省からも関係省庁に対して負担軽減への働きかけを行うよう、大臣官房長に上申した。

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、休暇制度の活用等については、職員の健康維持やワーク・ライフ・バランスと密接に関わっており、管理者において職員個々の業務負担の状況を適切に把握しながら、時間管理や取得環境の整備を適切に図っていくことが不可欠であり、引き続き、管理者に対する指導徹底に努める。

また、超過勤務手当に必要な予算の確保について大臣官房長に上申した。

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人材の確保を図っていく上で、適切な処遇を図っていくことが重要であり、高齢期の職員については、自己の体力等に応じた柔軟な雇用とされるよう、関係機関への働きかけについて大臣官房長に上申した。

10 公務員制度改革について

国家公務員労働関係法案については、国会で審議入りの後に廃案とされたが、今後も、労使相互の信頼関係を基盤に建設的な労使コミュニケーションを図り、職員の勤務条件や職場環境の向上及び組織の維持・発展に努める。

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等に伴い、多くの労働者や求職者が様々な課題に直面し、それらに対応していくための労働施策の推進が、一層重要とされている。

なお、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 民主的な労働行政の運営について

上記11のとおり、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が一層重要とされている。

なお、当該項目の各事項についても十分理解できるが、当局の権限を越える課題であり、大臣官房長に上申した。

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・向上を図るためには、国民が安心して働くことのできる雇用環境整備を図ることが重要であり、個々の労働者が性別等を理由に差別されず、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た。

1 4 相談員等非常勤職員の労働条件改善について

労働行政の需要が高まる中で、非常勤職員の賃金・諸手当等の改善が重要と認識している。

非常勤職員の処遇改善については、通勤手当の支給額の改善等が進められていますが、「2013 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」の各事項を含め、一層の処遇改善が図られるよう、大臣官房長に上申した。

1 5 職員の健康・安全の確保について

職員の健康対策については、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み、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。

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、その予算確保も努める。

1 6 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、業務の適正かつ効果的・効率的な推進、非常勤職員を含めた職員の処遇改善を図り、必要予算の確保等に努める。

1 7 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、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る。

1 8 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おり、掛金と給付の両面から適正な制度設計がなされるよう、関係機関へ働きかけについて、大臣官房長に上申した。