

交渉（全労働省労働組合奈良支部）議事概要（平成25年9月9日）

奈良労働局長（当局）は平成25年9月9日（月）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 「給与臨時特例法」について

憲法違反の「給与臨時特例法」は直ちに廃止し、違法・不当に引き下げられた賃金を回復するための措置を講じること。

2 賃金の改善等について

公務員給与の労働実態に相応しい水準への改善、一時金の改善、俸給の調整額の適用、諸手当の改善及び実情に見合った手当の新設、再任用職員の給与の改善を行うこと。

3 退職給付等の見直しについて

国家公務員等退職手当法の見直しを行い、公務の特殊性に見合った制度・水準に改善すること。

4 地方分権改革について

労働者保護の後退につながる地方移管・地方移譲は絶対に行わないこと。また、労働者の権利保障は、全国斉一の水準を堅持する必要があることから、労働分野の規制緩和を一切行わないこと。

5 労働分野の規制改革について

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。

6 労働行政体制の拡充について

定員合理化計画・新規採用抑制方針を撤回し、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、必要な要員を確保すること。

7 都道府県労働局の「新人事制度」について

専門性・総合性の維持・向上のため、監督官の専管事項拡大を見直し、技官・事務官の採用・育成を再開すること。また、人事異動については、早期に定着希望地で勤務させること。さらに、制度は、節目で検証し、問題点を解消するとともに、全労働と誠実に対応すること。

8 公務員宿舎について

必要な宿舎を確保するとともに、使用料の大幅値上げを行わないこと。

9 労働時間・休暇制度の改善について

所定内労働時間の短縮、開庁時間延長の縮小、休憩時間の確保を行うとともに、勤務時間管理を適正に行い、賃金不払残業などの違法行為の根絶を図ること。さらに、年次有給休暇、夏季休暇の拡充、長期勤続休暇の新設を行うこと。

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、極めて不十分な制度であることから、抜本的に見直すこと。評価に際しては、人事評価制度が給与制度や中長期的な人事構想にも影響することから、公正な運用を図るとともに、下位評価の限定的な運用、調整者の適切な役割を徹底すること。

11 相談員等非常勤職員の労働条件改善について

一方的・一律的な雇い止めを行わないこと。また、賃金、諸手当について改善を行うとともに、休暇制度の拡充、共済組合の制度改善等を行うこと。

12 昇格改善について

「2013年全労働昇格改善統一要求書」の実現を図ること。

13 労働条件関連予算の拡充等について

安全確保対策、防災対策、実態に見合った旅費、福利厚生等の改善のための予算の確保を図ること。すべての職場において、安全確保対策の再点検をし、安心して職務に専念できる職場環境を整備すること。パワハラ・セクハラを根絶するため、総合的な対策を確立するとともに、研修などの必要な予算を確保すること。また、夏季の職場環境については人事院規則が定める室温、相対湿度を遵守すること。

(当局)

1 「給与臨時特例法」について

「給与臨時特例法」については、期間終了後は回復するものと認識しているが、職員の士気や業務の円滑な推進に対する影響もあることから、安心して職務に専念できるための適切な賃金の確保について、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

2 賃金の改善等について

賃金・諸手当については、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ると考えられことから、適切な賃金等の確保を図るよう関係機関への働きかけを厚生労働大臣官房長に上申したところである。

3 退職給付等の見直しについて

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、将来的にも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、また、早期退職募集や年金払いの退職給付についても、適切に運用されることが必要であると考えられることから、これらの適切な措置及び運用について関係機関への働きかけを厚生労働大臣官房長に上申したところである。

4 地方分権改革について

地方分権改革等については、今後とも国と地方自治体とが連携を図り、それぞれの強みを発揮しながら、地域事情に即した雇用対策を強力に推進していくことが求められており、当局及び管下ハローワークにおいては、奈良県との「奈良県雇用対策協定」をはじめ、県内各市町村との連携を一層密にしながら、地元雇用の発展に貢献を果た

していくことが重要とされており、ご理解とご協力をお願いしたい。

5 労働分野の規制改革について

雇用環境の多様化に伴い、多くの労働者や求職者が様々な課題に直面しており、それらの改善や解決を図るための労働施策が一層重要とされているところであり、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

6 労働行政体制の拡充について

毎年の厳しい定員査定とともに、新規採用抑制方針の影響、さらには不測の事情による欠員等厳しい状況に至っていることから、早急な欠員状態の解消を目指して可能な調整に取り組んでいるところである。

また、早期に定員体制の確保を図るよう厚生労働大臣官房長に上申したところであり、さらなる業務簡素化・合理化の推進にも取り組んでまいりたい。

7 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・確保等を図るために運用されているところであるが、対象者の事情も可能な限り配慮されるべきものであることから、当局としても、できる限り対象者の希望や関係部署の意見を伺いながら、本省及び他局との連絡調整を図るとともに受入体制の充実にも努めてまいりたい。

また、本省においても一層の負担軽減に努めるよう厚生労働大臣官房長に上申したところである。

8 公務員宿舎について

職員の負担軽減を視野に入れ、管理庁にも可能な働きかけを行っていくとともに、本省においても関係省庁に負担軽減について働きかけるよう厚生労働大臣官房長に上申したところである。

9 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の活用等について、引き続き各管理者への指導徹底を図る。

また、超過勤務手当に必要な予算確保に努めるとともに、労働時間制度の見直し等については関係省庁への働きかけを図るよう厚生労働大臣官房長に上申したところである。

10 人事評価制度への対応について

毎評価期ごとに「人事評価制度に係る評価者・調整者連絡会議」を開催し、手続及び評価手法の確認と意思統一を図っているところであるが、引き続き人事評価の適正かつ公正な運用の維持を図ってまいりたい。

11 相談員等非常勤職員の労働条件改善について

非常勤職員の処遇改善については事業予算の制約がある中、通勤手当の上限額引き上げが行われたところであり、さらに一層の処遇改善を図るよう厚生労働大臣官房長に上申したところである。

12 昇格改善について

「2013年全労働昇格改善統一要求書」の各事項及び一層の定数確保の実現に

向けて査定官庁に働きかけるよう厚生労働大臣官房長に上申したところである。

13 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職員の健康安全確保及び庁舎設備に関する予算については、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ることから、今後とも本省に対する必要予算の確保に努めてまいりたい。

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に関する研修の充実等についても、引き続き取り組んでまいりたい。

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、節電対策、地球温暖化防止対策及びCO₂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たい。

以上