

交渉（全労働省労働組合奈良支部）議事概要（平成25年4月25日）

奈良労働局長（当局）は平成25年4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 賃金・諸手当について

「給与改定・臨時特例法」に基づく給与減額支給措置の廃止、非常勤職員も含めた国家公務員の賃金の改善、給与制度の確立、一時金の改善、諸手当の改善及び実情に見合った手当の新設を行うこと。

2 退職給付について

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。

3 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。

4 地域主権改革について

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 人事評価制度への対応について

人事評価制度についての抜本的な見直し、特に数値目標、評価者訓練、評価結果の開示、苦情処理等の適切な運用、賃金、人事管理等評価結果の活用における公正な評価、調整等を徹底すること。

6 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、慎重に運用するとともに、早急に必要な検証を行い、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。

7 安定行政の「新人事管理」について

「新人事管理」の運用に当たっては、職員の意向を尊重するとともに、公平・公

正・公開を原則とすること。また、現員数確保のための局間異動抑制、家庭責任等を有する職員の強制異動排除、適切な赴任旅費の支払い等に勤めること。

8 公務員宿舎について

公務員宿舎の大幅削減、宿舎・駐車場使用料の大幅値上げ、宿舎廃止に伴う退去の場合の現状回復措置を行わないこと。また、老朽化した宿舎の修理等は国の責任で行うこと。さらに、良質な宿舎の確保、「複数入居」の解消、入居基準の改正、住居環境の改善、宿舎廃止計画に伴う住居移転に係る移転料等の支出を行うこと。

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、窓口取扱時間の設定、休憩時間の確実な付与、早出遅出勤務制度等の活用要件の拡大、勤務時間の割り振りの合意、賃金不払残業の根絶、超過勤務縮減のための各種対策、各種休暇制度の改善等を行うこと。

10 昇格改善について

「2012年労働行政職員の処遇改善を求める要求書」の各要求事項に、誠実に対応し、その実現を図ること。

11 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、再任用制度における職務、処遇の改善を図ること。

12 公務員制度改革について

労働基本権回復にあたって、公正な労働条件の確保・民主的な行政運営の実現に資する制度設計を行うとともに、公務の公正・公平性を担保する公務員の身分保障の確保、懲戒処分 of 適正な運用、職員団体のための職員行為制限の廃止、公務員労働者が市民の立場で行う政治活動の自由の保障を図ること。

13 労働法制の見直しについて

完全週休2日制の法制化・時間外労働時間の上限規制等による長時間労働の防止、派遣労働者の雇用継続期待権を保障する等労働者派遣法の見直し、新たなセーフティネットの構築、雇用保険の所定給付日数の改善、離職理由による受給資格の有無の差別の廃止等制度の改善、「偽装請負」取締り強化、業務請負業と発注企業双方に対する法規制を行うこと。また、有料職業紹介事業について、求職者にとって不利益な要件変更を行わないとともに、6箇月ごとの紹介手数料の反復徴収や賃金の「間接払い」など、法違反行為の取締り等を行うこと。

14 民主的な労働行政の運営について

(1) 東日本大震災での被災地域における対応について、体制の確立・労働条件の

確保、放射線による健康被害の防止、事務スペース等の確保、国の責任での良質な雇用の確保等を行うこと。(2)適用徴収業務の直接執行、年度更新業務等の外部委託化、徴収事務センターのあり方を見直すこと。(3)業務運営について、実情に即した目標設定を明確にし、目標値を絶対視した行政運営を排除すること。(4)労働基準行政の目的に相応しい行政運営を推進すること。(5)人事交流は、労働行政各分野の専門性・独自性を発揮し、三行政の連携と一体的・総合的行政運営を目的とすること。(6)公共職業安定所のサービス提供時間の延長について、延長時間の縮小等利用状況を踏まえた見直し等を行うこと。(7)振動障害者にかかる適正給付対策の見直し等労災補償制度の改善を行うこと。(8)行政機関が保有する個人情報に関して、研修の徹底、漏洩を未然に防ぐセキュリティの確立を行うとともに、意図的なものを除き、職員個人の責任追及を行わないこと。(9)政策評価制度の実施にあたって、行政機能の充実・強化を図る視点を重視すること。(10)新たなシステム開発等は、総合的・一体的なシステムの構築を図るとともに、構築・導入にあたっては、十分な交渉・協議を尽くすこと。(11)既存システムについて、諸問題の改善を図るとともに、地方独自システムについて、一律的な廃止を求めることなく、職場意見を尊重すること。(12)中央システムについて、災害対策を十全に講じること。(13)電子申請制度について、業務を円滑に遂行するための措置を講じること。(14)業務の運営に必要な研修を充実させること。(15)各審議会・委員会について公開を徹底するとともに、労働側委員等の公平・公正な任命・委嘱によって、審議会等の民主化を図ること。(16)全労働との対応関係について、引き続き人事管理・業務運営に責任を持つ立場の管理者が誠意を持って対応すること。

- 15 家族的責任を有する者の労働条件の改善、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。
- 16 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「2012 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
- 17 職員の健康・安全の確保について
職場の安全確保対策の徹底、メンタルヘルス対策に係る制度の改訂、パワハラ・セクハラ防止対策の確立、定期健康診断及び特殊健康診断の充実、事後措置・健康指導の徹底、国家公務員災害補償制度の見直し、健康管理医の配置、職員厚生経費等の引き上げを行うこと。
- 18 労働条件、職場環境等の改善について
労働行政予算の効果的な執行、労働条件関連予算の増額、総務・会計業務の簡素

化と過重労働対策の徹底、庁舎の計画的な新営・営繕、不測の自然災害に備えた補修、建て替え等の措置、過度な節電対策の排除、行政系統間の労働条件高位平準化、旅費制度の改善、庁舎内の空気環境の改善、厚生労働省職員表彰の運用見直しを行うこと。

19 人事異動に関する要求について

本人意思の尊重、良質な宿舍確保、転居を伴う異動に対する柔軟な対応、赴任旅費の大幅改善、労働基準監督官の異動条件の整備・改善、雇用均等行政職員の異動ルールの改善、単身赴任者を減少させる施策の推進を講じること。

20 共済制度について

附加給付の見直し、長期給付について年金支給開始年齢の 60 歳引き下げ及び毎月支給、短期給付の見直し、短期掛金の引き下げ、標準報酬額の算定方法の改善、健康診断等経費の確保、貸付利率の引き下げ、連合会及び単位共済組合運営の民主化、国家公務員等共済組合連合会運営審議会への単位共済組合の組合員代表の参加等共済制度について改善すること。

(当局)

1 賃金・諸手当について

職員給与を引き下げることは職員の士気に影響を及ぼすものであり、今後とも国民のニーズに応じた各種施策を展開していくためには、職員一人ひとりが安心して職務に専念できるための賃金・諸手当の確保・拡充を図っていくことが大切であり、このため、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

2 退職給付について

退職手当の給付水準は、職員及びその家族の将来的な生活設計にも関わる事項であり、今後とも国民のニーズに応じた各種施策を強力に展開していくためには、職員一人ひとりが将来的にも安心して職務に専念できるための環境確保及び拡充を図っていくことが大切と考えており、このため、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

3 労働行政体制の拡充について

定員削減計画に加えて、新規採用抑制等の影響を受け、当局においても大幅な純減とされたことから、新規採用や非常勤を含めた十分な職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、当局においても、業務簡素・合理化の推進及び必要な人員確保に一層努めてまいるところである。

4 地域主権改革について

職業安定行政全体として「国のハローワークは必要」との積極的な評価を得ることが必要であり、このため、日頃のハローワーク業務も含めて、積極的な評価が一層得られるよう、局としても取り組んでまいるところである。

5 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、当局においては、毎期、評価者と調整者が一堂に会する「人事評価連絡会議」を開催し、全ての職員が適正かつ公正に評価されるよう研修及び意思統一を図っているところである。

6 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と確保を図るために運用されているところであるが、対象者の事情等への考慮も大切と考えており、本人の希望や各部署の意見も伺いながら、本省や他局との連絡調整及び当局での受入体制の整備に努めてまいるところである。また、新人事制度におけるさらなる負担軽減について、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

7 安定行政の「新人事管理」について

新人事管理による局間異動については、全国斉一的な国の職業安定行政に対する一層の期待に応えるべく、厳しい定員事情を踏まえつつ、組織力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いるところであり、今後とも職員の意向を尊重しながら適切に実施してまいるところである。

8 公務員宿舎について

当局としては、常に職員の負担軽減を視野に入れ、今後とも管理庁に対する可能な働きかけを行っていくとともに、関係省庁に対する負担軽減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。

9 労働時間・休暇制度の改善について

各管理者において職員個々の業務処理や業務負担状況を把握し、適切な対応を講じていくことが重要と認識しており、やむを得ず超過勤務命令等が行われる場合には、各管理者の適切な時間管理が必要であり、その指導徹底を図ってまいるところである。

また、超過勤務手当に必要な予算確保に努めるとともに、本省においても予算確保が図られるよう厚生労働大臣官房長に上申したところである。さらに、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導徹底も図ってまいるところである。

10 昇格改善について

労働局は、三行政がそれぞれ専門性を発揮し、労働行政を総合的に推進する地域の中核機関として、複雑多岐にわたる行政事務を所掌しており、組織や職員数の規模においても管区機関並みの評価が得られるべきものであり、今後、いかに現実の処遇改善に結び付けていくべきかが課題とされており、このため、さらなる定数確保に向けて査定官庁へ働きかけを行うよう厚生労働大臣官房長に上申したところである。

11 高齢期雇用・定年延長について

高齢期の職員雇用については、少子高齢化及び人口減少が急速に進むわが国における重要課題であり、次世代の負担軽減と今後の社会を支えるべき人材の確保を図る上でも、適切な処遇を図っていくことが大切と考えているところである。このため、高齢期の職員について、自らの体力等に応じて柔軟に選択できるような雇用制度の設計とされるよう関係機関への働きかけについて厚生労働大臣官房長に上申したところである。

12 公務員制度改革について

今後とも労使相互の信頼関係を基盤として、建設的な労使コミュニケーションを図りながら、職員の勤務条件や職場環境の向上、さらには組織の維持・発展を視野に入れ、より良い労働行政の推進に向けて取り組んでまいるところである。

13 労働法制の見直しについて

すべての労働者が適法な労働条件の下で、仕事と生活の調和にも十分配慮された労務管理において、将来的にも安心して働くことのできる労働環境の維持・向上を図っていくことが重要と考えるところである。昨年8月、改正労働契約法が公布され、本年4月からは有期労働契約に対する無期労働契約への転換及び不合理な労働条件の禁止が施行されたところであり、さらなる充実に向けての取組について、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

14 民主的な労働行政の運営について

雇用環境の多様化等に伴い、多くの労働者や求職者が日々様々な課題と対峙しており、こうした状況を改善するためには、労働行政のさらなる充実が不可欠であるものと考えているところである。このため、当該項目に掲げられた事項については、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

15 家族的責任を有する者の労働条件の改善、男女平等・母性保護の拡充について

労働者が性別等により差別されることなく、その有する能力を最大限発揮させ、多様な働き方に応じた公正な処遇の確保や仕事と家庭の両立が一層図られるための対策や整備について、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

16 相談員等非常勤職員の労働条件改善について

非常勤職員の処遇面においては、一層の向上が必要不可欠と考えており、厚生労働大臣官房長に対してさらなる処遇向上を図るとともに、労働行政の推進にとって必要な人材確保のための予算措置を一層講ずるよう上申したところである。また、当局においても、より良い職場環境づくりに取り組んでまいるところである。

17 職員の健康・安全の確保について

心身に不安を感じる職員が少なくないことから、常に各所属長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、健康・安全の確保に取り組むとともに、環境整備や研修の充実等にも努めてまいるところである。

18 労働条件、職場環境等の改善について

労働行政の予算確保や職場環境の整備等に関しては、業務を適正かつ効果的・効率的に推進していくための観点及び非常勤を含めた職員の処遇改善を図っていく観点から、必要な予算を確保するよう本省に要求してまいるところである。

19 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の上、業務体制や本人のキャリア形成も勘案しながら、適材適所として公正・公平に行うべきものと認識しているところである。

20 共済制度について

共済制度の変更も職員やその家族にとって大きな影響を与えるものであると認識していることから、掛け金と給付の両面から適正な制度設計がなされるよう、関係機関への働きかけについて厚生労働大臣官房長に上申したところである。

以上