

交渉（全労働省労働組合奈良支部）議事概要（平成24年12月17日）

奈良労働局長（当局）は平成24年12月17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. 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。

2. 賃金の改善等について

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。

3. 退職給付について

退職給付の大幅かつ一方的な引き下げは、合理性を欠いた不利益変更にあたり、行わないこと。

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. 健康・安全の確保について

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。また、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、教育、研修などを実施すること。

6. 非常勤職員の労働条件改善について

「2012年年非常勤職員制度の抜本改善と処遇改善等を求める要求書」の実現をはかること。

7. 昇格改善について

「2012年全労働昇格改善統一要求書」の実現を図ること。

8. 人事評価制度への対応について

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、評価の不均衡が生じないよう、評価者・調整者に公平な評価のあり方を徹底すること。

9. 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。

10. 高齢期雇用・定年延長について

定年年齢までの雇用を保障するとともに、雇用と年金の接続をはかる観点から、定年年齢を65歳とすること。

11. 労働時間の適正管理について

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。

12. 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、宿舍改善、福利厚生改善のための予算の確保を図ること。

(当局)

1 労働行政体制の拡充について

雇用対策や制度改正が次々と打ち出される一方で、厳しい定員合理化に加え新規採用や欠員が生じた場合の人員補充が抑制されるなど、労働行政の第一線を支える職員の体制は極めて厳しい状況となっていることから、必要な人件費の確保や新規採用及び非常勤も含めた必要な人員の確保を図れるよう、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

「給与臨時特例法」の趣旨は理解しているものの、第一線で働く職員の士気の維持・向上を図る上で問題があることも認識しており、安心して職務に専念できるための賃金水準の確保・改善を図っていくことが重要であり、適正な賃金の確保・改善について、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

3 退職給付について

わが国の厳しい国家財政事情において、官民格差の解消を図ることの趣旨は理解できるものの、職員の士気の低下や職員及びその家族の将来設計にも大きな影響を与える問題でもあり、職員が安心して職務に専念し、国民の期待に応えられる行政を展開していくためにも、慎重かつ合理的な対応を行うよう、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

4 地域主権改革について

職業安定行政を国の責任で行っていくスタンスに変わりはなく、当局においては奈良県との関係は密にしつつも、利用者はじめ地元関係者からの積極的な評価が得られるよう効果的实施に取り組んでまいりたい。

5 健康・安全の確保について

日頃より各所属長との連携を密にし、健康・安全の確保に取り組んでまいりたい。また、セクハラ対策やパワハラ対策については、職員全員に各種会議や研修等を通じて未然防止の周知徹底を図ってまいりたい。

6 非常勤職員の労働条件改善について

貴重な戦力として活躍していただいている。一部の労働条件に改善を図ってきた

が、なお不十分な点もあることから、処遇改善について上申したところである。

7. 昇格改善について

昇格改善については、職務に見合う賃金や士気等にも関わる重要な事項と認識していることから、職務内容に見合う適正な評価と処遇改善が図られるよう、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

8. 人事評価制度への対応について

毎評価期ごとに評価者と調整者による連絡会議を開催し、すべての部署の職員について公平かつ適正な評価が行われるよう努めているところであるが、引き続き、その確実な実施を進めてまいりたい。

9. 都道府県労働局の「新人事制度」について

専門性・労働行政の各分野に精通した人材の確保、効果的かつ効率的な業務運営の維持、各職員の生活設計等と密接にかかわるものと考えており、新人事制度の運用にあたり、第一線職員の意見も十分に考慮したものとされるよう、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

10. 高齢期雇用・定年延長について

60歳を超える職員については、自らの希望条件や体力等に応じて柔軟に選択できるような制度設計とされることや、定年後も働き続けられるためのモチベーションが維持できるための処遇とされるよう、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

11. 労働時間の適正管理について

厳しい雇用失業情勢への対応や定員削減などの様々な要因により、超過勤務を余儀なくされる部署があることも承知しているところであり、今後とも、局と各所属長が連携を図りながら、休憩時間の確保や超過勤務の縮減に努めるとともに、必要となる超過勤務手当の予算が確保されるよう、厚生労働大臣官房長に上申したところである。

12. 労働条件関連予算の拡充等について

労働行政予算に関しては、必要な業務を適正かつ効果的に運営していくこと及び非常勤を含めた職員の処遇改善を図っていくことの観点から、引き続き必要な予算確保に向けて本省へ要望してまいりたい。

以上