

交渉（全労働）議事概要（平成20年3月7日）

厚生労働省大臣官房人事課長（当局）は、平成20年3月7日（金）、全労働中央副執行委員長（全労働）と新年度を前にして交渉を行った。

この交渉の概要は以下のとおりである。

全労働

1 非常勤職員の処遇改善について

非常勤職員の通勤手当についてみると、相談員の場合は、1勤務につき350円が上限となっており、それを超えれば持ち出しであり、庁費支弁職員に至っては支給がなく、全額持ち出しである。ただでさえ時給制又は日給制で低賃金である上に、このような取扱いはいどいのではないか。

本省や他府省の非常勤職員の募集要項をみると、通勤手当が全額支給とされているにもかかわらず、労働局の場合はそのようになっていないのは不合理である。「官製ワーキングプア」の批判の要因ともなっているため、直ちに責任を果たすべきである。

また、改正パート労働法が4月から施行されるが、その趣旨は常勤職員と非常勤職員との労働条件上の不合理な格差を実情に応じて改善していくということである。この観点からみると、休暇制度、例えば忌引休暇についてまで格差があることは疑問であり、常勤職員と同様の適用がなされるようにすべきである。

2 労働条件の改善について

ここ2年間で600人を超える厳しい定員削減が強いられているが、この数はこの2年間で、中規模の労働局を2局廃止する規模に等しく、働く者のセーフティネットとしての労働行政を後退させていくことに大きな疑問を感じている。

もとより、このような厳しい定員事情の下であっても、私たちは、良質な雇用の確保、ワーク・ライフ・バランスを図るための労働条件の確保、労働災害の防止及び職業性疾病の予防等、労働行政の役割発揮が極めて重要だと認識しており、全力を尽くしたい。

他方、このような厳しい状況は、労働条件にも当然に影響を与えることから、その改善を求めたい。

(1) 連年の定員削減や新規業務の増大により、月100時間を超える超過勤務を行っている職員が本省職場のみならず地方局でも急増しており、それに伴って、メンタル疾患で休業している職員も急増している。

ある職場では、毎日の勤務時間をノートに記録して倒れた際に備えている職員がいるとも聞いている。ただちに有効な対策を講じるべきである。

具体的な提案として、労働時間等設定改善指針で求められている労働時間等設定改善委員会を各職場に設けて、実情に即した対策を労使が日常的に話し合う機会を整備すべきである。また、衛生委員会に相当する健康安全委員会を少なくとも月1回は開催すべきである。

(2) 休憩時間については、行政体制が後退する中で、窓口を中心に所定の休憩時間が取得できず、昼食を取らずに午後の勤務に就いている職員が増えている。現在、昼休み時間においても来所者の対応を行っているが、このことが昼食を取らずに業務を行わなければ

ばならないということにはならない。こうした事態を放置することなく、勤務体制を整備し、休憩時間を確保するための対策を講じるべきである。

- (3) 超過勤務の把握についてであるが、各労働日ごとに30分未満もしくは1時間未満を一律に切り捨てている職場が1割以上にも達している。早急に点検を行い、是正を求めたい。

また、超過勤務は、予算がないことから職員が申告自体を自粛したり、自粛させられている実情がある。実労働時間と申告時間との乖離を調査すべきではないか。

- (4) 公務災害について、メンタル疾患の急増と、過重労働の問題に関連性を指摘せざるを得ないが、公務災害が使用者が業務上外を認定する仕組みとなっていることはおかしいのではないか。

また、指定病院がほとんどなく、自由診療の下、自費で療養を受けた後に療養費を請求することとなっており、長期かつ高額の一時負担が生じていることから、現物給付が可能となるように措置していただきたい。

併せて、非常勤職員を含めて、制度自体が十分に周知されていないことは問題であり、すべての職員に制度の周知を徹底していただきたい。

3 都道府県労働局の新人事制度に伴う職員の処遇等について

新人事制度については、種々の疑問が生じており、これを払拭して、安心して職務に専念できるようにしていただきたい。

例えば、幹部登用の条件として、転居を伴う異動を原則としていることは、ワーク・ライフ・バランスを著しく欠き、労働行政があってはならないと指導している「間接差別」と言わざるを得ない。幹部登用は、国家公務員法の趣旨に則り、あくまでも職務を通じて発揮された能力等を公正に評価した上で判断すべきである。実際、高い能力はあるが、家庭事情を抱えて転居が困難である職員について、その一事をもって登用しないという制度はおかしい。

昨年、「ワーク・ライフ・バランス憲章」が確立し、国民参加型の運動として盛り上げていこうとしている最中に、このような人事制度が打ち出されたことに疑問を感じる。

当 局

1 非常勤職員の処遇改善について

現在、多くの相談員等非常勤職員が、皆さんと共に第一線の業務を支えていただいているところである。

予算を巡る状況が厳しい中で、非常勤職員の処遇については、通勤手当及び研修・健康診断経費の改善等一定の改善が図られたものと考えている。今後においても、適正な労働条件を確保するために努力してまいりたい。また、休暇制度等における改善についても検討してまいりたい。

2 労働条件の改善について

職員の健康管理・安全確保を図ることについて、これまでも「厚生労働省超過勤務縮減対策要綱」等により取り組んできたところであり、しっかり対応していくことは当然のことと考える。

- (1) 過重労働については、昨日の健康安全委員会においても、本省だけでなく地方局にお

いて月100時間を超える超過勤務を行っている職員もいるとの指摘を受けたところである。
過重労働の解消に向けた対策として、健康安全委員会を各機関ごとに設置することになっているが、人事院規則も踏まえながら働き方に係る実態把握等を行い、改善に向けて取り組んでまいりたい。

- (2) 昼休み時間も来所者への行政サービスを行う場合等には、交替制によって休憩時間を確保するということになるが、来所者が見ている前で昼食を摂る訳にもいかないことから、休憩室の確保にも関連してくる。

この問題についても、昨日の健康安全委員会において、まだ完全に休憩室が確保されていない労働基準監督署及び公共職業安定所があることが報告されたが、その数が減じており着実に改善が進んでいるとのことであった。確実に休憩時間を確保し、昼食を取るという生理的な最低限の要求に応えることができるよう努めてまいりたい。

- (3) 超過勤務の把握については、ご指摘のあった点も含めて、具体的な事例に応じたしかるべき対応を検討してまいりたい。

- (4) 公務災害については、昨日の健康安全委員会において、広義の精神障害、メンタル疾患について認定件数が、特に地方局で増えているとの報告があった。

この結果は、厳しい定員事情の下において、新規業務が増大することにより、皆さんにご苦勞いただいていることが少なからず影響しているのではないかと懸念している。

もっとも、メンタル疾患については、一時期と比べて、特異なものでこれを生じさせた管理者には大問題があるといった見方は少なくなり、「心の風邪」といった言葉に見られるように、誰でもかかり得るものであって、適切に対処すれば治るが、放置すれば重篤化し、最悪死にも至るといった認識が広まっているものと考えている。管理者がメンタル疾患について正しく認識することが重要である。今後、管理者を対象としたメンタルヘルス講習会を拡充させ、参加者の確保に努めてまいりたい。

また、公務災害制度の周知についても、あらゆる機会を捉えて行ってまいりたい。

3 都道府県労働局の新人事制度に伴う職員の処遇等について

今般、新人事制度を実施することとした背景としては、

- ① 厳しい定員削減等により、今後採用となる年齢層の職員数がこれまでよりも小さなものとなり、都道府県単位の人事では、行政職員としての基礎的能力を養成する重要な時期に適切な人事配置によるキャリア形成が思うように進まなくなる等の問題が生じており、現在の事務官等の人事運用をそのまま続けることは困難な状況に至っていること。
- ② 労働局が、全国ネットワークの総合行政機関として、国民の視点に立った高い行政成果をあげていくためには、厳しい定員事情の中でも、国の機関として全国ネットワークの下で効率的かつ質の高い行政運営が維持される行政体制を確立する必要があること。

以上の考え方によるものである。

今後、新人事制度を皆さんのご理解を得ながら円滑に運用していくために、最も重要なポイントは、現職職員が高いモチベーションと専門性を持ちつつ、将来に向けた展望をもって職務を遂行することができるよう、今後のキャリアパスや処遇等に関する考え方を精査し、明確な方向性を示していくことであると考えており、このような問題意識を持って、皆さんのご意見も伺いながら検討してまいりたい。

以上