

交渉（全労働）議事概要（平成20年7月31日）

厚生労働省大臣官房人事課長（当局）は、平成20年7月31日（木）、全労働中央副執行委員長（全労働）と交渉を行った。

この交渉の概要は以下のとおりである。

全労働

1 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、各行政分野の専門性を深め、人材を育成する制度とすることが重要。このような立場から、ワーク・ライフ・バランスを十分考慮した上での局間異動や事務官一括採用については受け止めるが、各職域で主軸となるべき職員をなくしてしまうという考え方には大きな疑問がある。

若い世代においては、様々な職域を経験することも必要であるが、キャリアを重ねていき、各人の適性が具体的になっていく中で、主軸となる職域をつくっていかないと専門性が失われてしまう。労働行政の各分野で、公正で効率的な行政を推進していくためには、高い専門性を一人一人が身に付けていくことが必要であることから、ゼネラリストばかりでは組織は成り立たないのではないかと。

都道府県労働局長は、広い視野に立って業務に携わなければならないが、局長の下、各職域で専門性を有した職員がしっかりと支えるという組織体制が必要であり、ひいては国民の権利保障につながるため、この観点からの議論を今後もじっくり行い、柔軟な対応をお願いしたい。

2 労働条件の改善について

(1) 所定勤務時間の短縮は好ましいことであるが、一方でこれだけ超過勤務が蔓延している場合は、所定勤務時間の短縮も無意味になりかねない。勤務時間管理の適正化にもう一度目を向けてほしい。

これに当たっては、超過勤務を正確に把握する必要があるが、本省内でも把握方法が一律ではなく、地方局では自己申告制となっている。自己申告制は、民間でも実態と乖離するおそれがあると指摘されており、実態調査をする必要があるのではないかと。

(2) メンタルヘルス対策については、この間、当局側において取り組んでいると我々も受け止めている。現在「検討委員会」で更なる対策を検討しているとのことであるが、その検討結果に期待したい。

メンタルヘルス対策は、予防もそうであるが、り患した職員の実情に即した個々の復帰プランの作成が重要である。今までのように漫然と療養して、様子を見るということでは、職員も不安に陥るので、個々の職員に焦点を当てた対策を早急をお願いしたい。

(3) パワー・ハラスメントについては、人事院に対して防止のための指針を作成するよう要望していると聞いているが、これまでの例では人事院から厚生労働省の検討を見てからと言われる可能性が高い。厚生労働省が主体的に対策を講じて欲しい。

(4) 公務災害については、今までも述べてきたが、適切に運用されていないのではないかと。そもそも制度として、使用者が業務上外を認定する仕組みとなっていることに欠陥がある。また、制度論はおくとしても、もっと簡単に公務災害を申請することができるようにするためにも、公務災害の申出様式を作成し、周知すべきである。古い人事院通知であるが様式を定めていることから、早急に対応をお願いしたい。

(5) 行政対象暴力については、対策通知を発出しているが、行政体制にも影響する問題である。例えば、労働基準監督官が抜き打ちで臨検する際、原則1人で対応しているが、2人で対応することによって、行政対象暴力を未然に防ぎ、さらには人材育成や公正な指導にも資するのではないかと。

また、事件が発生した職場では、防犯ブザー等の予算措置がされるが、当該職場だけの措置で発生していない職場には措置がされていないところもある。積極的に対応願いたい。

(6) 昇格改善については、本府省業務調整手当が新設される見通しであると聞いており、その財源は地方勤務職員の賃金カット分（給与制度改革時の平均4.8%の俸給水準引き下げ）で措置される。

このような中で、地方勤務職員の処遇改善が重要である。

現に、この間の定数改定は、本省籍職員の指定職化、10、9級化は多く認められているが、厚生労働事務官のうち、地方勤務職員の昨年度査定で5級以上に改善されたポストはその職務の困難化にもかかわらず、ほとんどない。要求、査定に向けて努力していただきたい。

また、アスベスト作業を行っている職員の特殊勤務手当の新設等についても取り組んでいただきたい。

3 非常勤職員の処遇改善について

非常勤職員については、処遇改善に向けて努力していると言っているが、本省と地方局との庁費支弁職員との格差を埋めていただきたい。

厚生労働省のHPで募集要項をみると、本省の場合は通勤手当や賞与が支給されているが、地方局の場合は全く支給対象となっていない。この問題については過去にもやり取りが行われているところであるが、この格差には全く合理性がないのでは正されたい。

当 局

1 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、労働局の機能をこれまで以上に強化していくためにも、地域的にも業務的にも幅広いキャリアを身につけて、ひいては職員の専門性を向上させることを目的としたものである。

また、この制度は、職員全員をゼネラリストとして育成することを目的とするものではない。確かに若い世代は様々な行政系統を経験することとなるが、キャリアを重ねていき、一定の年齢となったところで、職員の希望、特性に応じて中心となる柱を持つということになるのではないかと考えている。

これから本格的に運用していくこととなるが、実際の運用を見て、皆様のご意見を伺いながら、見直すべき点については、見直しを行ってまいりたい。

2 労働条件の改善について

(1) 超過勤務については、管理者が正確に時間を把握することが非常に重要である。引き

続き具体的な対応策を検討してまいりたい。

(2) メンタルヘルス対策については、疾患にかかった者のフォローが重要である。現在、「検討委員会」を立ち上げ、その中で病気休暇を取得した職員の職場復帰等について総合的にサポートする施策として「心の健康づくり計画」を作成すべく議論しているところである。

(3) パワー・ハラスメントも、セクシュアル・ハラスメントと同様に厚生労働省で積極的に取り組む必要があるのではないかということであるが、セクシュアル・ハラスメントについては男女雇用機会均等法の下で厚生労働省として取り組むことができたが、パワー・ハラスメントについては、どのように取り組むことができるのか検討してまいりたい。

いずれにせよ、公務職場については人事院に申し入れをしているところであり、全体としてこの問題を勉強し、検討してまいりたい。

(4) 公務災害については、実際にきちんと申請がなされるということが非常に重要である。そのためにも制度の周知を管理者に対して行ってまいりたい。

(5) 行政対象暴力については、事件が起きれば、一定の配慮を行っているが、まず起こる前に予防することが重要であり、予算的な措置も含めて今後検討してまいりたい。

(6) 昇格改善については、これから要求を行っていくところであるが、ご指摘のあった地方行政職員の処遇改善も含めて検討してまいりたい。

3 非常勤職員の処遇改善について

非常勤職員の処遇については、本省、地方とも予算の制約があり、厳しい状況であるが、対応可能な部分から検討してまいりたい。

以上