

## 交渉（全労働）議事概要（平成20年11月20日）

厚生労働省大臣官房人事課参事官（当局）は、平成20年11月20日（木）、全労働中央副執行委員長（全労働）と概算要求査定を前にして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

#### 1 人事評価制度に伴う職員の処遇等について

(1) 人事評価については、現在行われている第4次試行（リハーサル試行）について、職場より問題点が報告されている。①評価の基準があいまいで納得性が乏しい、②アピールの仕方で評価が決まるのではないかと、③チームワークで行う業務に適さない、など多くの重要な指摘がある。制度官庁は、人事評価の趣旨は、職員の意欲向上、人材育成にあると言っているため、試行段階においてもその趣旨を重視して、検証の視点をもって対応すべきである。

また、目標設定にしても「ミスをしない」、「個人情報漏洩しない」といったことがこの制度に相応しい目標だと言えるのか。試行終了後、省として主体的に検証を行う必要がある。個々の評価が果たして、正確、公正に行われたのか、チームワークで行う仕事を個人にどう帰属させたのか等アンケートでは明らかにし得ない重要な事項を検証すべきである。

(2) 新たな人事評価制度を導入することにより、職務への専念の妨げとなったり、職員のやる気をそぐことになりはしないかと危惧している。また、制度化するにしても、現在の行政運営の質を維持するものでなければならない。試行とは言っても、コストがかかっていることから、行政運営に支障が生じているので、制度官庁に働きかけをお願いしたい。

また、我々は、短期の評価を給与に反映させることも問題があると考えている。民間で行っている成果主義が失敗しており、その二の舞になってしまうおそれがあるのではないかと。また、評価対象期間が我々の業務の期間とも一致しないことから、中長期的な評価で反映させるべきである。人事院が給与構造改革に取り組んでいる中で、これが定着しないにもかかわらず、給与への反映は性急すぎる。

(3) 人事評価の結果の活用措置案については、検証の対象となっていないが、勤務条件であるので意見交換をお願いしたい。

#### 2 労働条件の改善について

(1) メンタルヘルス対策については、人事院も厚生労働省も種々対策を講じているが、職場ではもはや行政の崩壊か職員の健康の崩壊かという状況にきている。ペーパーだけの対策では限界があるので、実効ある対策をお願いしたい。

(2) 所定勤務時間の短縮については、今年14日に完全実施する旨閣議決定されたところであるが、これに係る訓令改正に当たっては、職場の実情、職員の意見を踏まえながらワーク・ライフ・バランスに十分配慮し、弾力的な運用ができるようお願いしたい。

また、非常勤職員の労働条件に不利益を及ぼさないよう配慮願いたい。

### 3 非常勤職員の処遇改善について

非常勤職員の給与については、先般、国公労連と財務省との交渉が行われたが、指針に沿って予算上の措置が必要であれば要求されたいとの回答があった。既に行っている要求については、改めて指針に沿った形で見直しを行い、指針に規定されている通勤手当の支給等に対応されたい。

また、本省と地方局の庁費支弁職員における格差は全く不合理であるので、解消を求めたい。

併せて、非常勤職員の処遇改善については、既に要求してきた事項の実現を図っていただきたい。

### 4 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、職員の専門性の育成を抑制することとなり、問題があると考えている。専門性を維持していくため、見直しを検討されたい。

## 当 局

### 1 人事評価制度に伴う職員の処遇等について

人事評価については、管理者、評価者がいかに制度の趣旨を理解するのが重要であり、今後、研修を行っていく必要がある。

また、目標設定等が困難である等の問題については、本格実施までに問題点を取りまとめて、必要に応じ、制度官庁に申し入れを行いたい。

併せて、人事評価は法律に基づくものであり、給与に反映させないということは困難であるが、評価をどのように給与に反映させていくのかを考え、職員のやる気をそぐこととならないよう対応してまいりたい。具体的に不満が出てくるような場合は制度官庁に伝えたい。

### 2 労働条件の改善について

(1) メンタルヘルス対策については引き続き取り組んでまいりたい。特に、休暇後の円滑な職場復帰への取組が重要である。

また、メンタル疾患による休職者を出さないようにするための予防対策にも努めなければならないと考えている。

(2) 勤務時間の短縮については、引き続き検討してまいりたい。

### 3 非常勤職員の処遇改善について

非常勤職員については、予算の制約があり、厳しい状況であるが、少しでも処遇が改善されるよう検討していきたい。

また、本省と地方局における庁費支弁職員における格差の改善については、経緯もあり簡単にという訳にはいかないが、今般、人事院から非常勤職員の給与に係る指針が示されたことを踏まえ、各部局にも相談しながら検討することとしたい。

### 4 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、専門性を維持していくことが必要であるとの認識は双方一致し

ているところである。職場をルールなしに定年まで回していくこととすると、行政が機能しなくなってしまうので、若い時期から経験を積んでいき、一定の年齢に達したら専門性を維持するシステムにしていくことが考えられる。これから具体的に採用者のキャリアパスを検討していくこととなるが、皆さんの意見を伺いながら、見直すべき点については、見直しをしてまいりたい。

以上