

交渉（全労働）議事概要（平成21年3月27日）

厚生労働省大臣官房人事課参事官（当局）は、平成21年3月27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 職員の健康確保等について

職員の健康確保等については、これまでも様々な施策を示していることは評価しているが、職場の状況は厳しく健康破壊が進んでおり、施策が追いついていない状況である。「心の健康づくり計画」は、省の統一施策として実行されていない点を改善すべきであり、また、職場の実態に見合った内容に随時、改訂するよう求めたい。加えてパワー・ハラスメントへの対応指針の策定についてもお願いしたい。

2 新たな人事評価制度に伴う職員の労働条件等について

新たな人事評価制度に伴う職員の労働条件等に関わって、評価の実施にあたり、公正で職員が納得できる制度となるよう引き続き検討願いたい。今後、実施規程等の策定に向けては、この間の試行で明らかとなった問題点を解消する立場で臨まれてたい。また、基準行政、安定行政等各行政分野の実態等に見合った内容とするよう検討願いたい。評価の開始までには充実した制度となるようにし、問題点が解消しない場合は、新たな制度の開始を先送りすることも含めて検討されたい。評価を開始する場合は、評価者の訓練も必要であり、効率・効果的な行政運営を行うという評価の目的の徹底を図り、十分に準備を行った上で開始されたい。給与制度への反映については、地方段階では1年先ということであるが、チームワークが乱されるような過剰な職員間の競争が生じて、職場が混乱することがあってはならないので、十分な配慮を願いたい。

非常勤職員への評価制度の適用についても、様々な勤務形態があり、新たな制度は適用しないという方向で検討願いたい。併せて、非常勤職員へは公正な人事管理を行うよう管理者への指導を徹底願いたい。

実施規程等の策定も含めて制度の実施にあたっては、節目節目で全労働の意見も十分に聞きながら対応願いたい。

3 非常勤職員の労働条件改善について

非常勤職員の労働条件改善については、本省と地方機関、基準、安定、均等行政間で処遇が異なっている。常勤職員との均等待遇を基本に斉一的な制度となるよう検討願いたい。

休暇制度については、人事院が検討に着手しており、忌引休暇や病気休暇の勤務日数、時間制限の撤廃について、更なる意見反映をお願いしたい。併せて健康診断についても人事院で検討に着手しているところであり、一般定期健康診断はもちろんであるが、人間ドックを始めとして、常勤職員との均衡が図られるよう意見反映をお願いしたい。

非常勤職員は任用期間が短く、それが不安を抱える要因となっており、管理者に対しては

公正な人事管理を行うよう徹底されたい。

4 超過勤務縮減と勤務時間の短縮について

超過勤務については、実効ある規制と不払い超勤の解消に向けて、予算措置を含めて具体的な手立てを講じられたい。また、休憩時間の確保できない実態の解消や超勤増大の要因となっている受付時間の在り方の見直しなど職場実態を踏まえ、検討願いたい。

また、本年4月からの勤務時間の短縮については、労働条件の改善に資するよう措置されたい。

5 給与改善について

給与改善については、人事院が地域別の官民給与の格差の実態を公表するとしている。

この点については、既に2006年の給与構造改革の中で、地域手当の導入を行っている。更に地域間格差を広げることとなれば、同一労働同一賃金の原則を踏みにじることとなり、斉一的な行政運営を担っている国家公務員の給与として相応しくない。併せて、一時金については勧告前に引き下げを行う動きがあるが、労働条件の代償機関として人事院勧告があり、こうしたことを無視して政治的に決着されることはあってはならない。

当 局

1 職員の健康確保等について

職員の健康確保等については、昨年10月に本省職員に対する「心の健康づくり計画」が策定されたところであり、地方局職員については、本計画を踏まえ、各労働局におけるメンタルヘルス推進方策を検討しているところである。

なお、パワー・ハラスメントへの対応については、昨年7月1日に人事院に対し、パワー・ハラスメント防止のための指針の作成を要望したところであるが、引き続き機会を捉えて要望してまいりたい。

2 新たな人事評価制度に伴う職員の労働条件等について

新たな人事評価制度に伴う職員の労働条件等については、省内各部局からの意見等を踏まえながら、公平性・信頼性・納得性を高めていく工夫をしてまいりたい。

人事評価に係る問題点については本番までにその解消に努め、その上で評価結果の活用については不公平のないようにしたい。

また、人事評価については、評価者の主観的な判断基準で評価をするのではなく、職務遂行における行動及び結果に基づき客観的に評価を行うべきであることを、評価者研修等を通じて徹底するとともに、人事評価を運用するに当たっては、遂行している業務を適切に管理し、職員間の競争をあおったり、過重労働とならないよう考慮していきたい。

評価結果の活用に関しては、先般、人事院規則が示されたところであり、それに基づき運用については、皆さんの意見を伺いながら省としてよりよい評価制度となるよう準備を進めてまいりたい。

3 非常勤職員の労働条件改善について

非常勤職員の労働条件改善については、現在、給与に関する規程について検討しているところであるが、その他にも、予算の制約等はあるが、非常勤職員の処遇向上について何ができるか引き続き検討してまいりたい。

また、非常勤職員の労働条件については、人事院規則15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）等において定められており、これに従って取り扱っているところであるが、制度の取得促進については、今後とも積極的に取り組んでまいりたい。

なお、制度に関する要望については、引き続き関係機関に要望してまいりたい。

4. 超過勤務縮減と勤務時間の短縮について

超過勤務の縮減については、国会、予算等といった他律的側面もあり難しい面もあるが、縮減に一層努めるよう省内に周知しているところである。管理者の意識を高め、かつ定着させていくということが重要であり、今後とも超過勤務の縮減について十分認識を持って取り組んでまいりたい。

また、勤務時間の短縮については、本年2月27日に人事院規則等の改正が行われたことを受け、行政サービスの低下を招かないことなどへの配慮や要望等を踏まえ、来月1日より休憩時間を60分とするなどの訓令改正を行ったところであり、今後とも適切に運用されるよう対応してまいりたい。

5. 給与改善について

給与は職員の重大な労働条件であり、職員の士気や生活に直結する大きな問題であることから、公務員が安心して職務に精励できるように適切な措置を講ずることが必要と認識している。

このような考え方に基づいて、これまでも厚生労働省として人事院に対して要望を行ってきたところであり、今後も引き続き要望してまいりたい。

なお、人事院での検討状況は聞いていないが、当局としては人事院勧告を尊重するというスタンスである。

以上