

## 交渉（全労働）議事概要（平成21年8月4日）

厚生労働省大臣官房人事課長（当局）は、平成21年8月4日（火）、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 人事院勧告について

人事院勧告が予定されているが、第一線においては業務の量が増加し、質もより複雑になっている中で賃金が下げられることに職員は非常に不安を抱いている。

2006年の給与構造改革で地方の中高年職員の現給保障が措置されたが、月例給の引き下げに踏み込まれた場合、それさえも削減される可能性は高い。官民格差があることはやむを得ないが、月例給を下げることは避けていただきたい。

月例給を引き下げるのであれば、給与構造改革の完成も遅らせるというような対応も行う必要があり、人事院勧告まであと僅かであるが、人事院に対して引き続き働きかけを行っていただきたい。

地域の官民給与比較についても検討されているが、勤務地により賃金の格差がこれ以上拡大することとなれば、我々は公務員であり、全国で質の高い行政サービスを行う必要があるにもかかわらず、同一賃金、同一労働の原則が崩れる。

人事院は、昨年の非常勤職員の指針に基づいた進捗状況のフォローアップ調査を行うと我々に説明している。この間、厚生労働省の非常勤職員の賃金等の決定に当たっては、人事課長通知によると職務の級を下回らないとなっているが、現実的には大きく下回っているのが実態である。

また、通勤手当については、支給されている職員と支給されていない職員が存在しているため、早期に解消していただきたい。

非常勤職員の休暇制度の根本的な在り方の見直しについて、常勤職員との均衡を図るようお願いしたい。

定年制延長については、人事院の研究会の報告書を見ると、延長の前提として現職員の労働条件の低下をも検討課題としてあげられていることから、現職員の労働条件維持を前提とした制度となるようお願いしたい。

#### 2 人事評価制度について

人事評価制度については、まだまだ公正な評価を行うための枠組みとしては不十分である。

目標の設定基準も曖昧であり、大きな問題として評価結果を給与へ反映させる枠組みが変わらないこととなると、曖昧な制度の結果を活用せざるを得なくなり、このままでは恣意的な運用も危惧される。恣意的な運用となった場合は、職員の士気に影響しチームワークを乱すことになり、行政運営に支障を来すこととなる。こういった懸念を払拭した上で制度運用を行っていただきたい。制度運用までに時間をかけて問題点を解決していただきたい。

#### 3 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、行政の専門性を維持・向上させていくという姿勢は、当局も全労働も認識は一致している。それに対する対応の仕方が異なっている。監督官専管業務の見直

しに伴う、基準事務官・技官の人材育成システムの変更は大きな問題であり、出来るだけ早く見直しをしていただきたい。

#### 4 超過勤務縮減と職員の健康確保について

現在の雇用失業情勢を背景に、第一線の窓口業務は非常に多忙であり、職員は相当大きな負担を抱えている。超過勤務の縮減、休憩時間確保が重要であるが、行政体制が不十分な中でなかなか実行できていない。これは職員の健康に直結する課題であるので、我々としても重要な課題であると認識している。

昨年の全労働の全国調査では、依然として超過勤務手当の未払いの実態があることが明らかとなっている。予算の確保という問題もあるが、やむを得ず超過勤務を行った場合は、確実に支払うようにしていただきたい。

また、非常勤職員の超過勤務手当の支給も問題となっており、非常勤職員は基本的には超過勤務は行わないという対応となっているが、やはり窓口業務となると対応せざるを得ない。

非常勤職員の超過勤務手当については、予算の確保の仕方が原局毎で異なっており、十分に対応していると言い難い状況である。一刻も早く常勤職員と同様に対応していただきたい。

職員の健康確保については、省としては様々なメンタルヘルス対策を行っているが、依然としてペーパーで対応を示しているにすぎず、現場では具体的な対応が十分行われていない。

具体的には民間に比べても厚生労働省の職場復帰プログラムが不十分であるため、具体的な手立てを講じる必要がある。そのためには、全労働と話し合いながらよりよい対策を作っていくことが重要であると考え。パワハラや安全対策等も併せて、厳しい環境の中であっても職場環境の改善をお願いしたい。

### 当 局

#### 1 人事院勧告について

人事院勧告については、具体的にどのような内容で人事院勧告が示されるのかわからないが、示された中で給与関係閣僚会議で決定された内容について、どう対応していくか政府全体として協議していくこととなる。

非常勤職員の給与については、基本的な考え方は人事院のガイドラインを踏まえて人事課から通知を発出したところであるが、一方で財源の問題では手当を一律までとはいかないが、逐次、財源化をしながら取組を進めているところである。引き続きガイドラインに示された方向に沿って取組を進めてまいりたい。

定年延長については、方向性としては65歳定年に向けた形となるが、検討はまだ始まったばかりであり、一方で総人件費の問題は取組を進める中で大きな課題である。民間でも55歳から60歳まで、あるいは60歳から65歳までの人件費の問題というのが、こうした取組を行う上で大きな課題であったため、非常に難しい問題ではあるが、政府全体として十分に時間をかけて検討していく問題であると認識している。

#### 2 人事評価制度について

人事評価については、本年10月からの本格実施まで時間が短い、恣意的な運用がないようにすることが重要であり、実施に向けては評価者による評価の仕方が大きな問題であり、これまで評価者に対する研修等を行ってきたところであるが、引き続きそのような取組を進めていく必要があると考えている。

#### 3 都道府県労働局の新人事制度について

新しい仕組みの運用が始まったところであり、新人事制度の運用状況を踏まえながら、

今後とも意見交換を行ってまいりたい。

#### 4 超過勤務縮減と職員の健康確保について

超過勤務については、超過勤務手当の未払いがないように適切に対応していかなければならないものと考えている。

また、非常勤職員の超過勤務については、超過勤務がないようにすることが当然の姿である。現在の第一線業務の状況から超過勤務がやむを得ないというところについては、財源的な措置を行っているところであるが、非常勤職員については、原則に立ち返って超過勤務が行われないよう取組を進めてまいりたい。

職員の健康確保については、パワハラの問題等、職場によって様々な問題があるが、メンタルヘルス問題は全体として留意して進めていかななくてはならないと考えている。

以上