

交渉（全労働）議事概要（平成23年3月24日）

厚生労働省大臣官房人事課長（当局）は、平成23年3月24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 東北地方太平洋沖地震関連について

現場においては、職員の健康確保が非常に重要となってくる。特に東京電力福島第1原子力発電所の災害が発生している周辺地域で勤務している職員・家族の健康確保を求める申し入れ書を改めて提出したい（申し入れ書を手交）。申し入れ書にもあるとおり、危険な状況になれば、健康を確保するために日頃から放射線量を把握し、状況の推移によっては勤務を免除することも検討いただきたい。無論、地域住民も同様であると認識している。

多くの官署を開けて被災地、被災者への支援にも努力しているところであるが、交通機関が途絶し、ガソリン不足が深刻な中で通勤が困難な職員も多く、泊まり込みながら日夜行政運営を行っているので、勤務条件と健康確保を求めたい。

業務運営については、計画停電によるシステムダウンの危険性があり、それに伴い、全国のハローワークや監督署では万が一に備えた対応も必要であるが、システムダウンしないようにするのが何よりも重要であるので、万全を期していただきたい。そのために、上石神井庁舎の職員が日夜奮闘しているということで、体制の確保、職員の健康確保について配慮すべきである。

開庁延長については、東北電力及び東京電力による計画停電が実施されている中で、震災以降は開庁延長職場での利用者は激減している地域があるので、必要に応じた見直しが求められている。仮に計画停電に当たった官署については、停電によりシステムは稼働せず、暗い中での開庁となるので、閉庁するなどの必要な対応を行うことも求める。

災害が広範囲に渡っており、それに対する応援も我々としては積極的に行っていきたいと思っている。全国の労働行政はただでさえ少ない体制の中で、より多くのことが求められる。その中で、不要・不急の業務は凍結・先送りすべきである。とりわけ、徴収業務の外部委託化や労災給付の本省払いが予定されているが、初期には大きな負担が伴うので、それらを送り出すなどの対応が必要だ。そうした対応の上に、被災地、被災者への支援を行っていただきたい。これから、監督署や安定所では膨大な業務量が想定される。不要・不急な業務は様々あると思うが、最優先すべきは、被災地の被災者への対応であることから、集中できる体制確保を求めたい。

2 都道府県労働局の新人事制度について

監督官の専管業務の拡大に矛盾が生じている。最も大きいのは専門性の確保が困難となっていることである。また、新任監督官の3年目の配置について、当局自らも対応を変更せざるを得ないなど、枠組みが成り立たなくなっていることを踏まえ、抜本的な見直しを図ることを求めたい。

3 非常勤職員の労働条件改善について

期間業務職員制度の趣旨を踏まえた任用と職務に相応しい処遇を求めたい。また、非常勤職員の処遇は、本省と地方の格差、安定、基準、均等の系統での格差が生じており、高位平準化、一律・一方的な雇止め防止の徹底を求めたい。

4 新たな人事評価制度について

現在実施されている制度には問題が多く、未成熟なままである。制度の抜本改善と

従来の手法を含めた公正な運用を求めたい。

- 5 職場環境の改善について
超過勤務縮減と職員の健康確保対策について、実態を踏まえた改善を求めたい。

当 局

- 1 東北地方太平洋沖地震関連について

冒頭、東北地方太平洋沖地震について一言申し上げたい。

今回の震災では被災された職員の方々が多くいらっしゃる場所であり、被災された職員の方々には心からお見舞い申し上げます。また、ご自身の生活もままならない極めて厳しい状況の中で、業務の遂行にご尽力をいただいていることに感謝を申し上げます。

我々としても、被災地の国民のため、また、それを支える職員の皆様のために、最大限の対応をしてみたいと考えている。

今般の東北地方太平洋沖地震に係る職員の勤務条件の確保を図るため、人事院指令14-1（平成23年東北地方太平洋沖地震の被害に伴う職員の職務に専念する義務の免除に関する臨時措置について）の他、「現住居の滅失等の場合の特別休暇の要件の拡充」等について通知を行うとともに、省独自の取組として、計画停電による交通機関の運休等により、始業時に出勤又は終業時に退庁できない職員について早出遅出勤務を可能とする等の対応を行ったところである。不要・不急の業務については精査する必要があるが、震災対応でどうしても業務が増えることになるので、一般的には震災対応は手厚く対応する必要があると考えている。

今後とも、震災に伴う職員の負担の軽減を図るため、必要な対応を行ってみたい。

- 2 都道府県労働局の新人事制度について

新人事制度の運用に当たっては、労働行政の専門性の確保、人材の確保・育成等といった観点は重要であると認識しており、今後とも全労働の皆様との意見交換は行ってみたい。

- 3 非常勤職員の労働条件改善について

非常勤職員の処遇改善については、来年度より、非常勤職員の育児休業制度、育児時間制度、介護休暇制度が新設されるなど、一定の改善がなされたところである。

厳しい財政状況の中ではあるが、少しでもよい方向へ向かうよう、引き続き努力してみたい。

- 4 新たな人事評価制度について

人事評価制度については、全国局長・総務部長会議など、機会あるごとに公平な制度運用について、地方課長より指示を行ってきたところである。

人事評価は、処遇に直接影響を与えることから、公平な制度運営が不可欠であり、引き続き、適正な運用を徹底していきたい。

- 5 職場環境の改善について

国民の労働行政に対する大きな期待に応えるためにも、職員の健康確保については重要な課題と認識しているところである。

職員のメンタルヘルス対策については、これまでも、「Worker's Blue」対策や「心の健康づくり計画」の策定、都道府県労働局の人事担当者を対象とした「メンタルヘルス担当者研修」の実施等、様々な対策に取り組んできたところであり、今後とも、「心の健康づくり計画」への予防対策の追加等メンタルヘルス対策の一層の充実を図ってみたい。

以上