

社会保険庁交渉（全厚生職員労働組合）

議 事 要 旨

- 1 日 時 平成18年4月23日（月）11：15～12：15
- 2 場 所 厚生労働省18F会議室（1803号室）
- 3 出席者
（社会保険庁）中野総務課長、眞柴人事調整官、佐々木総務課長補佐、堀井人事調整専門官、三枝職員課長、小野塚上席調査官、梶谷調査官、田口職員係長
（全厚生職員労働組合）杉浦中央執行副委員長、飯塚書記長、福士書記次長、山本中央執行委員、倉橋中央執行委員、深沢中央執行委員、峰中央執行委員、横田中央執行委員
- 4 議 題 社会保険庁改革等について
（全厚生職員労働組合提出）「交渉申入書」
- 5 議事概要

まず、小野塚上席調査官から開会の挨拶に続いて、杉浦全厚生副委員長から働くルールの確立等に関して、全体的な要求趣旨の説明、飯塚書記長から課題別要求事項についての発言があり、それに対して社会保険庁中野総務課長等から回答が以下のとおり行われた。

○杉浦全厚生副委員長 今日交渉については、労働組合として「07春闘」の重要な取組としても位置付けている。働くルールを確立するという課題は官民間問わず重要な課題である。

特に公務の場合の働くルールは、安定的、継続的、公正に行政サービスを国民に対して保障していく上で極めて重要であり、何においても優先されなければならない課題であると考えている。とりわけ社会保険庁改革がスタートしてから既に3年、改革の第3ステージに入っている。その改革に伴って現場で起きている実態を踏まえて、今日は8項目の要求書を提出している。

要求内容については、定員や人事評価制度に関わる課題、健康管理や労働条件に関わる課題など、職員一人ひとりが国民の期待に応じて社会保険行政の役割を担っていくために、どうしても整えなければならない働くルールや労働条件について率直に述べている。誠意ある回答を求めたい。

私からは、全体的な要求趣旨という観点で、働くルールと定員問題、労働時間の問題について冒頭指摘をしたい。

まず定員問題では、行政ニーズ、職場実態に応じて、定員を確保するということを強く要求したい。社会保険庁がこの間、適正な定員配置を行うという努力をしてきていることは承知している。しかし、定員は政府の定員削減計画を実施しながら確保してきているが、業務量に見合った確保は、行政サービスを安定的、継続的に行う上で不可欠な条件だと思う。適正な定員の配置は数字上だけではなく、実際に人の配置がなされて初めて議論が成り立つことである。この要求をこれらの点からしっかりと受け止めていただきたい。

次に、労働時間の問題でも強く要求している。この課題については、労働条件、働くルールとして最も重視したい課題である。休憩時間の廃止に伴って、これを休憩時間として一本化したことによって、休憩時間が45分になった。そもそも休憩時間の目的は勤務の連続によって起こる疲労を解きほぐし、

また、食事の時間を確保するためであるが、このことが実際には成り立っていないのが現状である。

また、超過勤務が恒常的に行われているという問題がある。超過勤務は臨時、又は緊急の場合に行わせることができることとなっているのであって、恒常的に行われるということ自体が問題である。このことは極めて切実な問題であり、健康問題とも密接不可分の課題であると強く認識している。労働時間の管理責任は使用者側にあるという点を踏まえていただきたい。職員の安全と健康を守り維持し、公正・公平な人事管理を行っていくということ。労働組合流に言えば、働く体制をしっかりと確保するということである。

これらの点は、社会保険庁改革を進めていく上で重要な点である。本日の交渉ではその点をしっかりと議論させていただきたいということを目頭に申し上げる。

○飯塚全厚生書記長 提出している8項目の要求について、外郭的にその内容を説明する。

社会保険庁改革については、当然必要な部分は職場でも積極的に対応し、全職員一丸となって努力してきている状況である。その結果、ここ数年の職場の努力の反映として、3月に社会保険庁が公表した年金相談窓口、あるいはそれ以外の窓口でのお客さま満足度調査によれば、9割以上の来訪者の方が「満足」「やや満足」という評価をされている。反面、首都圏を中心とする相談窓口の混雑状況については、先々週の状態などを見ても、平均して2時間以上の待ち時間があるところも見受けられ、依然としてサービス改善面で厳しい状況がある。

長官も改革の第3ステージの中で、サービスの向上を一番に挙げられているが、この間のさまざまな業務量増の問題がある。例えば年金相談、照会等についても、団塊の世代が受給権者となる中で、年金記録照会、裁定請求が増加、あるいは離婚分割の実施などにより業務量が極めて増加している。さらに、国民の権利意識の高まり等もあり、1件の相談時間が従来よりも長くなっているということもある。また、未加入事業所の強制適用や国民年金保険料の収納対策強化。さらには人事評価制度の本格実施もあり、量的にも、質的にも極めて職員の負担が大きくなっている状況にある。こうした業務量増に対する十分な定員の確保に引き続きご努力をお願いしたい。

2点目。新規業務や、臨時業務に当たっての周知期間の確保について、労働組合の観点から指摘をさせていただく。70歳以上の在職高齢年金制度の変更に伴う事務的な問題や、離婚分割制度の実施など、新たな業務が発生している。当然、法律に定められた、やらなければならない業務であるが、そのためには十分な周知、議論と体制の確保が前提となると思う。

そのことが、事業所や利用者とのトラブル防止、職員の負担軽減、結果としてサービス向上につながるようになることから、社会保険庁改革の名の下に、スケジュールありきではなく、十分な事前の協議が必要であると改めて強調させていただきたい。

3点目は、労働時間短縮、超過勤務の改善問題である。臨時的業務や新規業務などにより、恒常的な残業が発生している。私たちはこのことが、ただ働き残業となり、メンタル面も含めた健康破壊にもつながっていると思っている。昨年12月の交渉において、職員課長は超過勤務縮減に向けての努力や今後の考え方なども述べられている。また、本年1月31日には、超過勤務縮減を含む勤務時間管理について、全国の社会保険事務局長に対して指示されているが、私たちが把握しているところとしては、一向に改善されていないというのが率直な思いである。そういう意味で、管理者の意識がまだまだ不十分であると敢えて強調させていただきたい。とりわけ、年度末との絡みもあろうと思うが、休日出勤を安易に考えている管理者が見受けられるのではないかと思う。本当に休日出勤が必要であれば、事前に十分な議論を行い、代休の確保も含めて、その体制をキチンとした上で業務命令を発することが本来の公務の在り方ではないのかと思っている。

4点目は、健康管理対策の抜本的強化について。社会保険庁が行った平成17年度の長期病休者の実態調査によると、職員の健康状態がますますひどくなっている状況にある。とりわけ、長期病休者のう

ち66%がメンタル系の疾患となっている。このことは、社会保険庁改革があまりにもスピードだけを重視し、十分な事前の議論や、体制が整わない中で実施されてきた結果ではないか。定員事情や恒常的な残業など極めて厳しい労働条件の中でこうした異常な状況が出ていると思うので、改めて健康管理対策、とりわけメンタル面を中心とする対策の強化について要望したい。

5点目は、広域人事異動の問題である。定員の県間格差是正の状況や各県の定員事情を見ていると、正直ブロック圏内の異動だけでは対応できないのではないかと。当然、社会保険庁本庁は、広域人事異動の拡大について一定の考え方を示しているが、こうした状況の中でも、基本的には本人の意向の尊重と宿舍確保などを含めた条件整備が、その基本にならなければならないと考えている。平成19年度は定員の県間格差是正の最終年度であるという状況において、このことを強く要望する。

6点目は、新たな人事評価制度の問題である。本年4月から全職員を対象に本格実施に入ったわけであるが、昨年の試行段階でもさまざまな意見・要望が私たちのところにも寄せられている。そのひとつとして、業務の結果については一定の差が生じるかも知れないが、その過程での職員の努力の重さは皆同じであるということ。その点について、評価の持ち方が難しいとの指摘がある。そういう意味では、第一次評価者に対する研修制度の改善や強化が必要ではないか。

また私たちは、人事評価制度が職場の士気高揚、職員の能力開発を最大の目的とするのであれば、勤勉手当の成績率にこの人事評価結果を反映させることは、人事評価制度の本来の主旨と違っていると指摘してきた。昨年12月の勤勉手当の成績率に反映されたが、個々職員から見れば、なぜあの人と差を付けられるのかという疑心暗鬼が生じているとの指摘もある。そういう意味では、少なくとも「C」「D」評価については、絶対評価とすべきではないかと改めて強調させていただく。

7点目は、非常勤職員の処遇改善問題である。厳しい定員事情の中で、謝金職員、賃金職員などの非常勤職員は、今日の業務遂行にとってなくてはならない状態にある。具体的には、有期雇用の問題や日額単価の改善、休暇制度の改善などの処遇改善について、引き続き努力をお願いしたい。

8点目は、新再任用制度についてである。新再任用制度の最大の目的は、職員が定年退職後の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、雇用確保と年金受給の整合を前提としている。そういう意味では、当局判断で再任用の希望者を排除することは制度の趣旨に反することであり、希望者全員が再任用されることは当然である。公正で民主的な運営が行われるよう、社会保険庁当局の努力をお願いしたい。

以上8点について、社会保険庁当局から誠意ある回答をいただきたい。

○中野社会保険庁総務課長 私からは、①定員確保、配置の見直し、②広域人事異動関係、③人事評価制度関係、④非常勤職員関係、⑤再任用制度関係について、お話しさせていただく。

まず、定員の確保、配置の見直しの関係であるが、昨年6月30日に、平成18年度からの5年間で、行政機関の定員を5%純減していくということが閣議決定されている。これは社会保険庁だけではなく、国の行政組織全般が厳しい環境の中にあるということを理解していただきたい。

その上で社会保険庁の定員については、平成17年12月に人員削減計画を策定している。その中で、平成18年度から24年度までの7年間をかけて、定型的業務の外部委託や市場化テストによる外部委託の拡大、あるいはシステムの刷新による業務そのものの削減、業務の広域的な集約化などにより、合理化を徹底し、この合理化で生じた人員の一部を活用して、従来十分実施できてなかった、例えば年金保険料の徴収対策強化といった業務にシフトしていくという計画を示している。今後においても、新規事業等があり、業務のやり方が変わってくるが、必要な定員については、その確保に努めていきたい。

そういった業務の効率化や簡素化を推進していくことについては、この3年間の社会保険庁改革を通じて、本庁・地方組織とも共通認識を持ちながら進めていこうということで、業務改善事項等をあらかじめ「緊急対応プログラム」や「業務改革プログラム」としてお示ししてきている。さらに、外部の会

議での議論の状況なども細かくお知らせし、また、それぞれの実施年度においては、従来よりもはるかに詳細に実施の概要を事業計画としてお示ししながら進めてきていると思っている。このような中ではあるが、勤務時間などの勤務条件の変更が生じるような事項については、今後とも適切に対応していく。

次に、広域人事異動の関係であるが、従来から実施しているものに加えて、さらに一層の拡大に着手している。広域人事異動は、広い視野に立った人材の育成という観点、あるいは、全国組織としての一体感の醸成、本庁と地方社会保険事務局双方の緊密な連携を図る上でも非常に重要なことであり、今後ともしっかりと進めていくこととしているが、実施に際しては、職員の意向にも十分配慮していきたい。

人事評価制度の関係であるが、社会保険庁の人事評価制度は、他省庁に先駆けて着手し、推進してきている。これを進めていく上では、透明性、公平性、あるいは納得性の確保が大変重要であると思う。このため、評価基準の公開、複数の評価者による評価の実施、自己評価の実施、評価者との面談、苦情相談制度の確立、アンケートの実施などを行ってきている。また、評価者の評価が的確に行われることが重要であることから、全国ブロック別研修や社会保険大学校での研修を行い、人事評価の仕組みが評価者側にも職員側にも定着していくよう工夫している。

この人事評価制度は、職員の能力や実績を適正に評価し、その結果を任用や勤勉手当の成績区分、昇給の判定区分に係る基礎資料として活用することとしているが、何よりも日々の仕事の中で、上司と部下がしっかり話し合うというコミュニケーションの向上を図るために進めている。この制度の導入は、外部の有識者会議でも言われたことであり、今後も社会保険庁改革の柱として進めていかなければならないと思っている。

非常勤職員の関係であるが、非常勤職員の方々が社会保険業務において重要な役割を担っていると認識している。その処遇改善の要望については、機会を捉えて関係府省に伝えていくこととしたい。

最後に、再任用制度の関係について。この制度は、職員が長年培った能力、経験を有効に発揮できるようにするためにつくられたものであるが、希望者全員の雇用を保障する制度ではない。再任用の希望を持っている職員に対して、定年前の勤務実績、再任用時点での健康状態などを総合的に勘案して選考している。その採用選考に当たっては、公正な選考が行われていると認識している。

○三枝社会保険庁職員課長 私からは、①勤務時間管理、②健康管理対策、③宿舍の確保関係について、お話しさせていただきます。

まず、勤務時間については、民間との均衡を十分に考慮する必要があることから、人事院において、平成18年民間給与実態調査結果に基づいて、現在検討が進められていると承知している。

勤務時間の管理の徹底と超過勤務に関して指摘があった。その点については、本年の1月31日付け職員課長通知により改めて、管理職員に対し適切な勤務時間管理の徹底、併せて業務実態の再点検を指示した。今後とも始業時間、終業時間をはじめとして適切に管理するよう指導してまいりたいと考えている。

また、超過勤務縮減の取組としては、現在実施している定時退庁の呼びかけ、あるいは月2回程度の巡回指導の実施の他、いわゆる遅出勤務の積極的活用といったことを推進していくこととしている。それとともに、管理者、職員の意識改革に努め、さまざまな取組を工夫しながら、また、皆さんの協力を得ながら地道に粘り強く、超過勤務を縮減できる職場環境を実現するよう汗をかいていきたいと思っている。

休日勤務の関係について指摘があった。休日勤務を命令した場合の対応については、出勤した職員全員が週休日の振替が確実に取得できるかどうかを考慮することは、管理者としての当然の責務であると考えている。振替の取得は確実に実行されなければならないし、また、現在そのように実行されていると認識している。

次に、健康管理対策について要望があった。私どもとしても、社会保険庁改革の推進に全力で取り組

んでいくためには、まず職員が心身ともに健康であることが最も重要で基本的なことであると思っている。しかしながら、特に近年、職場のメンタルヘルスの状態が大変厳しいものとなっている。昨年実施した平成17年度の長期病休者の実態調査においては、長期病休者が479人となっており、対前年比で約4割増加している。また、そのうち6割強がメンタルヘルス不全を原因としたものとなっている。私どもとしても、これまで超過勤務縮減の取組、あるいは健康管理医等による相談体制の充実、年次休暇の取得促進の取組、心の健康のための早期対応等に取り組んできたところであるが、依然として増加傾向が続いている状況にある。

このため、今年度を実施する平成18年度の実態調査においては、より詳細な調査内容とすることを検討するとともに、当面の対応策として、専門医の知識を活用したカウンセリング体制の強化を図ることとし、従来の健康管理医に加えて、新たにメンタルヘルスの専門医を健康管理医として設置することとしたところである。この実施に当たっては、各社会保険事務局、事務所の実態を踏まえた効果的な設置が可能となるよう、複数の職場での共同設置例なども通知の中でお示ししている。各社会保険事務局の健康安全委員会等で十分な議論をしていただき、それぞれの職場実態に合った効果的な取組となるよう協力願いたい。厳しい財政状況ではあるが、今後とも職員の健康の保持、増進に最善を尽くしていきたいと考えている。

最後に、広域人事異動に伴う職員宿舍の確保について要求があった。広域人事異動の拡大に伴って宿舍需要が増加するものと考えられるが、私どもとしては、現在未貸与になっている宿舍も含めて、可能な限り既存の宿舍を有効活用し、それでも不足する場合は、他省庁宿舍や合同宿舍の貸与を要請するなど、職員に経済的な負担が掛からないよう努めていきたいと考えている。

○飯塚全厚生書記長 総務課長と職員課長から回答をいただいたが、さらに2点ほど質問なり意見を述べたい。

まず1点目は定員の問題である。先般、平成19年度の定員や謝金職員の配置数が示された。まさに、社会保険庁改革のさまざまな影響により、新規の応募が集まらない状況にあると思う。社会保険事務局によっては、大幅な欠員を抱えているところがあり、反面、過員になっているところもあるようであるが、今後これらの欠員対策をどのように進めようとしているのか。また、県間の定員格差の是正について、職員の生活権の問題もあり、大変厳しい状況であると捉えているが、どのような考えでいるのかお聞かせ願いたい。

2点目は、謝金職員の暫定配置の延長の考え方について。先ほど述べたように首都圏を中心として、年金相談の待ち時間が厳しい状況にある。その中で、キチンとした定員が配置されないまま、一方で謝金職員だけが計画どおりに削減されていくということでは、窓口サービスの観点から非常に大きな問題があると思う。是非、暫定配置の問題については、現場の意見や実態を踏まえて対応をお願いしたい。

○中野社会保険庁総務課長 定員の配置については、全般的に厳しい状況にあるが、そうした中においても業務に必要な定員は配置していかなければならない。社会保険事務局ごとに見ると、それぞれで格差が生じていると承知している。例えば関東の一部の社会保険事務局においては欠員がある状況となっており、他方で近畿の一部や中国・四国の社会保険事務局では過員がある状況となっている。

この地域間格差については、業務量に応じて適正に是正していく必要があり、その方策として、本庁と社会保険事務局間の人事異動、社会保険事務局間での人事異動を行い、さらには職員の新規採用もかみ合わせながら解消していきたいと考えている。

○飯塚全厚生書記長 考え方としては分かるが、実際はほとんど難しい状況だと思う。3年先に身分が変わる、そうして新しい組織に本当に採用されるのかという問題がある中で、現実に応募があるのか。

○中野社会保険庁総務課長　今回このような法案が提出をされて平成22年1月にも組織が変わることが予定される中で、国家公務員試験合格者の中からの採用は難しだろうということで、試験合格者以外からの選考採用について、関係機関に要請していくこととしている。

○飯塚全厚生書記長　広域人事異動については、今までは基本的にブロック圏内、あるいは本庁と社会保険事務局間のものがメインとして行われてきているが、今後の県間の定員格差調整を考えると、ブロック圏内を越えた人事異動は避けて通れない状況にあると思う。この点について、どう考えているのか。

○中野社会保険庁総務課長　まさに避けて通れないことであると思っている。そういった異動を行って全体の定員バランスをとっていくことになるが、その際、職員の皆さんの協力を得ることが大変重要なことになる。本庁としては、各社会保険事務局の人事担当部署ともよく連携をとり、職員の意向にも配慮しながら進めていく。

○飯塚全厚生書記長　職員課長に対して、敢えて厳しく指摘させていただきたい。それは、職員課長通知を受けて、現場の管理者が、職員の健康管理や私たちから見ればただ働き残業が多々あると思っていることに対して、管理者としての意識をキチンと持っているのかということである。私たちは、かなり問題があると思っている。

超過勤務については、手当の予算枠があることは当然であるが、現実にはそれを越えてやっていること自体多々ある。日中は電話や来訪者への対応、あるいは外で行う徴収業務など、書類以外の業務に時間を割かざるを得ない。その結果として、夜や休日に残った業務を行わないと仕事が回っていかない、あるいは終わらない。そのような状況の中で、管理者としては、今月は超過勤務予算がもう無いから、それ以上は命令するなということになる。そうすると、職場でどういった働き方がされているのか、その実態管理もされないという状況ではないのか。

また、ある社会保険事務局では、4月7日（土）、8日（日）の直前に、この両日を「Dーデー」と名付け、国民年金保険料の免除申請未提出者、学生納付特例対象者に対して、全職員で個別訪問を実施するので協力をお願いするという業務命令に近いことが行われた。このことは、あまりにも休日出勤に対して、管理者として安易に考えているのではないのか。本当に必要性があるなら、事前に十分な議論を行い、体制の確保を行った上で、キチンと命令を出して行うことが法的な流れではないのか。

まさに異様とも思える勤務態勢を強要するような実態もあるということや管理者として勤務時間もキチンと把握できていない実態もあるということを指摘させていただく。

○三枝社会保険庁職員課長　休日勤務のことにに関して、その対応については管理者として当然の責務である。そのような対応を行っていないという状況があるのであれば、私どもとして、適切な指導を行いたいと思っている。

超過勤務に関して、命令権者は、基本的には臨時又は緊急の必要がある場合に限って行わせることができるものであって、命令を下す際には、業務上の必要性を考えつつ、また、超過勤務手当予算を考慮しながら行うものであると思っている。そのような実態がないという指摘であるが、引き続き、適切な勤務時間の管理、超過勤務命令のあり方について指導してまいりたい。

○飯塚全厚生書記長　今後とも状況を見ながら、改めて申し入れなどもさせていただきたい。

引き続き、各職場を代表して3名の中央執行委員から発言があり、それに対するやりとりが以下のとおり行われた。

○山本全厚生中央執行委員（京都支部） 休日勤務についての管理職員の認識が、非常に甘いと感じている。私たち現場にいる職員は、社会保険庁がいろいろ批判されている時期でもあり、できることは何でもやらなければならないという認識を持っている。こういう時だからこそ、事業運営のあり方や勤務のあり方などのバランスの取り方について、細心の配慮を払ってもらいたい。これが現場で働いている職員の思いである。

4月7日、8日の土曜、日曜を「D-デイ」と名付けて「全職員の出勤をお願いします」というメッセージが出された。このことは異常ではないのかというのが職場の感覚である。こういったことが、当たり前前を当たり前にする社会保険庁改革の姿なのか。当たり前でないことを異常な感覚でやろうとしているのではないのか。

こういう時期だからこそ、正当によく働いたと思えるような事業の進め方、勤務時間管理をしてもらいたいと思っている。

○横田全厚生中央執行委員（愛媛支部） 愛媛社会保険事務局は、定員が20人多いということで、その解消をこの3年間で図ってきている。その中で、謝金職員は増えない、また、庁費の削減の関係で賃金職員も雇ってもらえない。結果としてものすごいマイナスになっている。

職員が減っても、お客さまも来ないのなら何も問題はないが、特に4月は、電話照会が多いし、たくさんのお客さまが来訪される。先ほど当局から、いわゆる遅出出勤を積極的に活用するという話があったが、では午前中の対応は誰がするのかということになり、結果として定時では帰れない状態が続いている。月の超過勤務予算も1週間で終わってしまうという状況の中で、結果として半分以上がただ働きになっている。

中国・四国や九州は定員が多いと言われているが、職員は良い仕事をしたいという気持ちを当然持っている。それに対して人員の確保ができないのであれば、結果としてお客さまに迷惑が掛かる形になってしまう。社会保険庁改革は誰のための改革なのかを再度確認してもらいたい。

○峰全厚生中央執行委員（社会保険業務センター支部） 業務センターではさまざまな多岐に渡る業務委託の問題に苦慮している。業務委託自体を否定するものではないが、一方で、何でもすぐに外部委託ができるというものではないことも事実である。特に、年金の支払業務においては、継続的に業務が遂行されることが求められる。年金業務は一朝一夕にできるものではなく、10年も20年も業務を経験してきた専門家が、法律改正に対応しながら担っている。

外部への業務委託に当たっては、委託業者への十分な研修・訓練、そして指導が適切になされなければならないし、これは職員がやるしかないという認識を幹部は持たなければならないと思う。

業務委託した場合の実際の状況は、最初の1ヶ月くらいは業務の遅れが生じそれを職員がカバーするが、その後も続くと、それは業務難易の問題だけではなく、業者側の社員やアルバイト、パートの問題もあると思う。この現実、契約の単価の問題が響いてきているのではないのか。

要望としては、契約の単価の問題もあるが、委託業者との契約は、単年度契約ではなく複数年契約も検討に値するのではないかとということである。財務当局は難しいと判断するかも知れないが、それは安定した業務運営に繋がることであると考えている。

もう一点は、マスコミへの対応である。相手側の理解不足か、当方の説明不足もあるかもしれないが、いたずらに数字が一人歩きする状況があって、職員もその対応に大変な状況もある。誤解の生じないような対応をお願いしたい。

○杉浦全厚生副委員長 社会保険庁改革の第3ステージ、その中で「改革の成熟」という言葉も使われている。この改革を公務に対する厳しい環境の中で進めなければならないことも、私どもも承知している。

社会保険行政に誇りを持って、責任を持って担っていききたいということが、私たちの共通した思いである。

その上で改革を実のあるものにするためには、現場の状況を正確に把握しながら進めて欲しいと強調したい。特に事業運営に関して、本当に必要な改革とは何なのか、それを実現するために何が 필요한のか、真意はどこにあるのかという点については、第一線の現場で日々、業務遂行に当たっている職員が一番よく知りうる立場にある。現場の声を聞いて改革を進めることによって、実効ある方向性がつくれるのではないかと思う。また、公務の運営に関しては、国家公務員法の第1条には民主的に運営を行うべきだと、その有り様を謳っている。そのことが重要だと強調したい。

勤務時間や健康管理の問題について、職員が心身ともに健康であることを大切にしながら最善の努力を尽くしたいとの回答があった。しかし現状は、メンタルヘルスの悪化、発病している人が増加している実態にある。この実態は赤信号が点滅しているという状態であると受け止めなければならないと思う。誇りを持ちながら働き続けていく体制をどう確保するかということ、主要なテーマとしてしっかり押さえて改革が進められていくことが大前提であり、基本的な条件だと思う。

社会保険庁改革の中でも組織の風通しをよくすることが打ち出されている。人事評価制度においても、職員と評価者の面談がコミュニケーションツールであると位置づけられている。これは一方向の流れだけではなく、双方向に流れることが極めて重要であるということだと思う。

労働組合の役割として、現場から問題点の発信を引き続き行っていききたいと思う。3人の中央執行委員が現場の立場から発言をしたことをぜひ受け止めていただきたいということを最後に申し上げる。

○中野社会保険庁総務課長 社会保険庁は現場も含めて国民の信頼を失ってしまったところからスタートしなければならない。いかにして国民の皆さまの信頼を回復するか、これに全力を挙げて取り組む。そのことを為し遂げられなければ、私どもの職場について誇りを持つことができない。残念ながら、改革に取り組んで3年が経過しても、なお努力しなければならない状況にあると思っている。

第3ステージにおいて改革を成熟させ、社会保険庁が本当に変わってきたと国民の皆さまに思っただけのところまで、頑張り続けなければならないだろうと思う。そういう意味で、職員の皆さんにも、なお一層の努力をお願いせざるを得ない状況にある。現場の状況を正確に把握することが大切であるとの発言があったが、その通りであると思う。

今後、改革を進めていく上で現場の状況を把握しながら取り組んでいく。改革を成功させるためには職員の皆さんが心身共に健康であることが不可欠であるということも要件であると思う。

いろいろと困難な状況にはあるが、しっかりコミュニケーションを取りながら、国民の皆さまの信頼を回復するために全力を挙げて取り組み、その後、当たり前のことが当たり前に行われている組織であると認めていただけるようになるまで、一緒に力を合わせていかなければならない。今後とも、皆さんにも知恵を絞っていただいて、改革のメンテナンスをしていきたい。

(以上)

社会保険庁
長官 村瀬 清司 殿

全厚生労働組合
中央執行委員長 杉下



交渉申入書

私たちは、社会保険庁に働く職員として、国民のための行政サービスを提供するために、懸命に努力してきました。そのうえで安心して職務に従事するために、賃金、昇格をはじめとする労働条件の改善をめざしてきました。職場では今、業務量が増大するにもかかわらず、定員削減や採用抑制が強行され、どの職場でも恒常的な残業を強いられています。職員の健康状態も年々悪化しています。社会保険庁が発表した平成17年度長期病休者等の状況では、総数479人（対前年度128人増）の結果となっており、原因の分析と早急な対応が求められています。全厚生は、職員が誇りと働きがいを持ち、国民本位の社会保険行政の拡充を目指すために下記の要求をとりまとめました。貴職がこれらの要求に対し、その実現にむけて積極的な対応と誠意ある回答を行うように強く求めます。

記

- 1 国民サービスの向上・充実にむけた大幅な増員を行うこと。行政ニーズ・職場実態に応じた定員を確保すること。また、社会保険行政サービスの向上・充実を図るため、行政需要に見合った適正な人員の見直しを早急に行うこと。
- 2 新規業務・臨時業務の実施に当たっては、業務量増に伴う必要な人員を措置し事前の周知期間を確保すること。また、業務の集約化に伴う組織・機構の改編も含め、全厚生と協議すること。
- 3 所定内労働時間を7時間45分に短縮すること。勤務時間管理にかかわる当局責任を明確にし、管理を徹底するとともに、不払い残業などの違法行為の根絶をはかること。超過勤務を行った場合には、給与法にもとづいて超過勤務手当を正規に支払うこと。また、休日出勤を命令した場合は代休日の保証を確実にこなうこと。
- 4 健康管理対策を抜本的に強化するとともに、カウンセリング体制の確立や医療スタッフの確保、充実を図ること。職員の日常的な健康状態を把握し、超過勤務の縮減と有給休暇の取得促進など労働条件の改善を図り、休養させる等の措置をとること。
- 5 広域人事異動に当たっては、通勤時間や家庭事情等を考慮し、本人の意向を最大限尊重すること。また、必要な宿舎の確保等十分な措置を講じること。

- 6 新たな人事評価制度については、公平性・客観性・透明性・納得性を確保すること。職員の能力育成と国民サービスの向上を目的とし、給与処遇には適用しないこと。また、相対評価を絶対評価とし、公務全体との整合性を図ること。
- 7 非常勤職員について、いわゆる「雇い止め」を規制するなど、制度を抜本的に見直すこと。また、常勤職員との均等待遇の実現をはかるため、給与法をはじめとする諸規定の整備をはかること。
- 8 新再任用制度の趣旨を踏まえ、希望者全員の雇用を実現すること。雇用と年金の連携を図る観点から、対象職員の配置が可能となるよう最大限の努力を行い、円滑かつ公正、民主的な運営が行われるよう指導・徹底すること。

以 上