

職員団体(全労働省労働組合秋田支部)交渉議事概要

秋田労働局長(当局)は、令和4年7月8日午後6時から全労働省労働組合秋田支部執行委員長(全労働秋田支部)と交渉を行いました。

交渉の概要は、以下のとおりです。

【全労働】

1 新型コロナウイルス感染症対策について

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う職員・非常勤職員への感染防止及び職場体制の確保に万全を期していただきたい。

2 賃金の改善等について

公務員賃金を職員の生活と労働の実態に相応しい水準に改善するとともに、諸手当の支給額、支給対象を見直すなどの改善をお願いしたい。

3 労働行政体制の拡充について

労働行政の役割に相応しい体制確立のため労働行政職員の増員をお願いしたい。また、法令や制度に切り込む業務の簡素・合理化を推進していただきたい。

4 都道府県労働局の人事制度について

労働行政各分野の専門性向上を図るとともに、転居に伴う負担を考慮し、現行の異動ルールの見直しをお願いしたい。

技官の採用停止により安全衛生業務の専門性継承が困難になっていることから、技官の採用を再開願いたい。

5 超過勤務の上限規制について

超過勤務の実態を客観的に把握し、業務のマネジメントにより超過勤務縮減対策を講ずるとともに、必要な予算を確保し、実際に行われた超過勤務に対する手当を完全に支給していただきたい。

6 労働条件、職場環境の改善について

狭あい・老朽化した庁舎と労働局分庁舎の解消を図り、文書保管や休憩に十分なスペースを確保していただきたい。実効ある各種ハラスメント・メンタルヘルス対策を講じていただきたい。

7 定年延長をはじめとする高齢期雇用の課題について

定年年齢の引き上げに関わって、60歳を超える職員の賃金を引き下げることは明白な年齢差別であることからこれを行わず、職務・職責に応じた水準とし、かつ高齢期にふさわしい生活が維持できる水準としていただきたい。

8 人事評価制度について

行政経験の浅い青年層に対して、期末面談等で適切なアドバイスを行い、人材育成や適正配置に活用していただきたい。

9 昇格改善について

労働行政の職務評価を引き上げ、昇格運用の抜本的改善をお願いしたい。

10 寒冷地手当他について

現在支給対象外となっている男鹿市及び由利本荘市も、県内他地域と冬季間の費用負担が生じていることから寒冷地手当を支給するようにしていただきたい。

各分会からも独自の要求が出されていると思うので、その実現をお願いしたい。

【当局】

1 新型コロナウイルス感染症対策について

窓口へのアクリル板設置やマスク・消毒液を配付してきたところであるが、消耗品は迅速に補充し、対策が継続的に講じられるよう努めてまいりたい。来庁によらない利用も呼びかけているところであるが、労働行政は対面での対応を求められることも多く、貴支部や各分会の意見もうかがいながら感染防止対策の不断の見直しを行い、より効果的な対策を講じてまいりたい。

なお、ワクチンの職域接種については、現時点では馴染まないと考えるが、具体的な情報が入れば共有するとともに貴支部にも意見を求めることとしたい。

2 賃金の改善等について

賃金は労働条件の基本であり、職員及びその家族の生活を支えるものであることから、物価が高騰するなか職員が安心して職務に精励できる水準が求められると考えている。労働に相応しい賃金を求めるのは労働者として当然の要求であり、要求の趣旨を上申したところであるが、関係機関へも改善の必要性を訴えてまいりたい。

3 労働行政体制の拡充について

現状は十分とは言い難いものと認識しており、厚生労働省としても必要十分な定員の確保に省を挙げて取り組むと聞いていることから要求の趣旨を上申したところであり、関係機関への訴えも継続してまいりたい。

行政事務の簡素・合理化については、要望事項の提案を随時受け付け、局内で実施可能なものについては速やかに実施することとしている。組合員のみなさまからも要望事項の積極的な提案をお願いしたい。

4 都道府県労働局の人事制度について

制度的な要求が多く上申したところである。

本年6月24日付け本省地方課長通達「都道府県労働局における新人事制度（概要及び基本的な運用方針）の一部改正について」により新人事制度の見直しが図られ、事務官（共通・基準）の採用5年目における定着局以外への定期的な異動ルール並びに労働基準監督官の入省後

13年目に行う局間異動ルールが廃止になり、他局への異動に伴う精神的・経済的な負担は解消されたところであるが、一方、秋田労働局は管轄面積が広いから、転居を伴う異動も少なくないことから、所属長を通じて職員の家庭責任・事情を十分に把握し、職員の専門性向上やキャリア形成とともに十分配慮してまいりたい。

また、定期異動については今後も発令1か月以上前の内示を堅持してまいりたい。

5 超過勤務の上限規制について

政府全体として厳格で適正な勤務時間管理が求められているところである。客観的に把握するシステムの完成までは時間を要するようであるが、可能な限り実際に行われた超過勤務を把握してその分の超過勤務手当を支給し、その上で縮減に向けた対策を講じ、特定の職員や部署に負担をかけることのないよう知恵を絞ってまいりたい。当然のことながら、行われた超過勤務への手当を支給するための予算確保にも努めてまいりたい。

6 労働条件の改善等について

庁舎が狭いから、休憩室や文書保管スペースが不足しているとの声は聴いているが、全国的にはさらに古い庁舎もあることから、当面は来庁者の安全確保等の観点から優先順位をつけて本省へ予算要求を重ねてまいりたい。同時に貴支部などと意見交換しながら、現庁舎の有効活用を図っていくこととしてまいりたい。

職場の健康・安全確保対策の中でも、特にこれからは熱中症対策として職場環境の整備が求められる時期であり、感染予防対策としての換気にも留意しながら冷房を適切に使用するなど各管理者に柔軟な対応を促してまいりたい。

7 定年延長をはじめとする高齢期雇用の課題について

本年6月に定年延長制度の具体的な運用について通知が発出されたところであるが、豊富な知識・経験等を持つシニア職員がその能力を存分に発揮して活躍できるよう60歳到達後の職員の活用にあたっては、必要な情報を職員に提供するとともに、可能な限り希望に沿った任用に努めてまいりたい。

8 人事評価制度について

制度に関わる要求については小職の権限が及ばないことから上申したところであるが、本年10月から新たな人事評価制度が施行となることから、引き続き評価者等に対しては適切な人事評価を行うための研修を実施するとともに、被評価者への丁寧な説明と日常的な助言・指導を徹底させることとしたい。

9 昇格改善について

昇格は職務の評価の引き上げであり、社会的評価の向上と考えているが、複雑・困難で広範な業務に丁寧に対応することで労働行政の評価を高めている職員に対し、職務評価を高めていくのは当然と考え、要求の趣旨を上申したところである。

10 寒冷地手当他について

冬季の費用負担は御指摘のとおりと考えている。寒冷地手当については貴支部だけでなく両

市に所在する3分会からも同様の要求があったと上申を受けており、極めて重要な要求として本省へ伝えたほか、今年度においても人事院東北事務局長への要請を行うこととしているところである。

また、基準職域の複数の分会から、労働基準行政システムのプリンター機能の向上について並びに、モバイル端末(iPad)の通信の増強について要求があったと上申を受けており、業務遂行の現状を考えれば対応を急ぐ必要があると考え、要求の趣旨を上申したところである。