

## 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7年7月3日午後5時45分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 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を確保するため、非常勤職員を含めた労働行政職員を大幅に増員していただきたい。また、窓口取扱時間(受付時間)の設定部署を拡大していただきたい。

#### 2 賃金の改善等について

交通用具利用者に対する駐車場料金の支給等通勤手当の見直しを含め、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していただきたい。

#### 3 都道府県労働局のあるべき人事制度について

専門性の維持・向上のため技官の採用を再開していただきたい。また、基準系事務官の十分な採用数の確保と労働基準監督官や均等系統職員のキャリアパスを明確にしていただきたい。

#### 4 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。また、再任用前の年次休暇残日数を繰り越せるようにしていただきたい。

#### 5 人事評価制度について

数値目標をことさら重視した内容とならないように配慮願いたい。また、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。

#### 6 非常勤職員の労働条件改善について

種別ごとの定員数が確保できる予算要求を行っていただきたい。また、給与法改正により基本給や一時金が引き下げられた場合でもこれを行わないようにしていただきたい。

#### 7 労働時間・休暇制度の改善について

職員の休憩時間を確実に確保していただきたい。また、年次休暇を拡大するとともに、年次休暇の取得促進のための環境整備を行っていただきたい。

#### 8 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。

## 9 秋田支部独自要求について

現在支給対象外となっている秋田市、能代市、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 労働行政体制の拡充について

現状の定員数では十分とは言い難いものと認識しており、厚生労働本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る。

また、行政事務の簡素・合理化について、本省や局に対する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おり、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。

なお、窓口取扱時間(受付時間)の設定部署の拡大については、制度に関わる要求であり、小職の権限を越えるものであることから要求の趣旨を上申したところである。

#### 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 都道府県労働局のあるべき人事制度について

基準系事務官については、近年相応の採用数を確保してきているが、今後も関係機関に働きかけを行い継続的な採用に努めてまいりたい。労働基準監督官及び均等系統職員のキャリアパス的確な構築については、技官の採用再開とともに理解できる要求であるが、制度に関わる要求であり小職の権限を越えるものであることから、要求の趣旨を上申したところである。

#### 4 定年延長をはじめとする高齢期雇用の課題について

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当たっては、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。また、60 歳を超える職員の賃金を引き下げることは、職員の勤務意欲、士気の低下を招くものであり受け入れ難いものと理解するが、年次休暇残日数の繰り越しなど再任用職員の処遇改善も含め、制度に係る要求については小職の権限を越えるものであることから、その趣旨について上申したところである。

#### 5 人事評価制度について

評価者には、数値目標の達成にとらわれず達成に向けたプロセスを評価するよう伝えているところである。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、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。

6 非常勤職員の労働条件改善について

非常勤職員は労働行政の運営になくなくてはならない存在と十分認識しているところであるが、労働条件改善を求める要求については、法令や制度に関わるものであり、小職の権限の及ばないところであることから要求の趣旨を上申したところである。

7 労働時間・休暇制度の改善について

対人業務においては、対応が休憩時間に及ぶことも少なくないと認識しているところであるが、その場合であっても所定の休憩時間を確実に付与するよう、管理者に徹底してまいりたい。

また、法令や制度に関する要求については、小職の権限の及ばないところであることから要求の趣旨を上申したところである。

8 労働条件、職場環境の改善について

築後 40 年前後が経過し老朽化の目立つ庁舎が多く、休憩室や文書保管スペースが不足している庁舎があることも認識しており、現在横手署所の建て替えにかかる手続きを進めているところである。引き続き、貴支部や各管理者を通じ各分会との意見交換を行いながら、現庁舎の有効活用を図ってまいりたい。

また、各種ハラスメントに対しては繰り返し研修を実施することなどにより、ハラスメントの根絶に引き続き努めてまいりたい。

9 秋田支部独自要求について

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、昨年度に引き続き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。