

職員団体交渉（全労働青森支部）議事概要

青森労働局長（当局）は、平成27年7月22日（水）、全労働省労働組合青森支部執行委員長（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. 賃金の改善等について
2. 労働行政体制の拡充について
3. 高齢期雇用・定年延長について
4. 労働時間・休暇制度の改善について
5. 都道府県労働局の新人事制度について
6. 人事評価制度について
7. 相談員等非常勤職員の労働条件改善について
8. 公務員宿舎について
9. 昇格改善について
10. 地方分権改革・民間開放について
11. 労働条件関連予算の拡充等について

（当局）

1. 賃金の改善等、3. 高齢期雇用・定年延長、4. 労働時間・休暇制度の改善について

公務員の賃金については、社会一般の情勢を反映した適正な水準にすべきであるとともに、国の行政組織の実態、公務の特殊性及び職員の生活実態等を十分考慮し、公務員が安心して職務に精励できるように適切な措置を講ずることが必要と認識しており、給与については、国民の奉仕者としてふさわしい、社会一般の情勢に適応した適正な給与が支給されるべきである。

特に全国斉一行政を展開し、広域での異動をしてきていることも踏まえて、そうしたものを阻害することのないよう、制度の見直し、あるいは運用に当たっては、慎重な取り扱いがなされるべきである。

また、社会一般情勢に適応すること（民間準拠）は必要であるが、その中で、職員のモチベーションアップにつながる賃金の改善や労働時間・休暇制度の改善等が必要である。

特に再任用職員については、長い行政経験を十分に発揮しうるような体制整備が必要であると認識している。

2. 労働行政体制の拡充について

厳しい定員状況の中においても、行政ニーズに応じた効率的かつ効果的な行政運営体制を構築するためには、より一層の業務簡素・合理化が重要であると認識している。

新規施策の導入や業務集中化等の業務変更に当たっては、支部と意見交換しながら、誠実に対応していきたい。

5. 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、監督官、共通採用事務官のいずれについても、その専門性を有する職員の育成を図るため、支部からの意見等も聞きつつ、運用をしてきているところ。

6. 人事評価制度について

人事評価については、評価についての信頼が何よりも重要であり、これまでどおり、評価の斉一性や公正性を保ち、恣意的な運用とならないように努めている。今後ともそうした努力をしてまいりたい。

7. 相談員等非常勤職員の労働条件改善について

定員削減が続く労働行政の職場にとって、非常勤職員は行政運営に必要不可欠な存在となっている。ここ数年、定員の削減が続いているが、これ以上の削減とならないよう、本省にも強く要請してまいりたい。

8. 公務員宿舎について

公務員宿舎については、主として福利厚生（生活支援）としての宿舎は認めないとの方針のもと、縮減が図られてきているところであるが、真に公務上必要な宿舎の整備については必要であると認識している。

9. 昇格改善について（「昇格改善統一要求書」）

給与については、国民の奉仕者としてサービスを十二分に提供していく上では、職員のモチベーションアップが図られるよう、職務内容にふさわしい待遇が必要であると認識している。

10. 地方分権改革・民間開放について

職業安定行政は勤労権の保障にも直接つながる問題であり、国が責任をもって直接実施していくことが必要だと認識している。

こうしたことから、実績も示しつつ、国で行うことの理解をさらに進めていく必要があると考えている。

11. 労働条件関連予算の拡充等について

職員の安全確保対策については、安心して職務に専念できる職場環境の整備のために必要な予算の確保のため、本省へ働きかけを行っていきたい。

また、職員の健康状態の把握についても、常に意識しており、特にメンタルヘルス対策には今後もきちんと取り組んでいきたい。

12. その他

一部の庁舎における狭隘・老朽化については、その要望も踏まえ、財務局や営繕事務所への働きかけを行い、併せて本省に対しても働きかけを行い、将来の解消に向けて努めていきたい。

以上