

交渉(全労働福島支部)議事概要

福島労働局長(当局)は、令和4年2月15日(火)、全労働福島支部執行委員長(全労働支部)と職員の処遇改善等に係る交渉を行った。

この交渉の概要は以下のとおりである。

全労働福島支部

次の事項について、「2022年全労働春季統一要求書」の提出があり、処遇改善の立場から問題を解決するよう要求された。

- 1 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について
- 2 労働行政体制の拡充について
- 3 賃金・諸手当について
- 4 都道府県労働局のあるべき人事制度について
- 5 定年延長をはじめとする高齢期雇用の課題について
- 6 人事評価制度について
- 7 公務員宿舎の改善について
- 8 人事異動について
- 9 労働時間・休暇制度の改善について
- 10 職員の健康・安全の確保について
- 11 労働条件、職場環境等の改善について

当局

要求のあった事項について、次のとおり回答した。

- 1 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について

福島労働局独自の「新型コロナウイルス感染拡大防止に係る福島労働局の基本方針」を策定し、感染防止の基本的対策(身体的距離の確保、マスクの着用、手洗い)の徹底を指示しており、また、飛沫防止パネルの窓口への設置、マスク、アルコール消毒液等の配布、非接触型温度計の設置し、全ての職員が安全に業務を行えるよう健康管理に留意し、職場体制の確保等について取り組んでまいりたい。また、職域接種については、引き続き、積極的に働きかけてまいりたい。

- 2 労働行政体制の拡充について

福島県民をはじめとする国民の期待に応えるためには行政体制の整備、拡充が不可欠であると認識している。

直面する行政需要に的確に対応するため、効果的・効率的な行政運営に努めてまいりたい。

新規採用職員の確保、再任用職員の活用、非常勤職員の確保等により、行政体制の確保に引き続き努めてまいりたい。

3 賃金・諸手当について

賃金等は最も重要な労働条件の一つであり、職員の生活と勤労意欲に直接関わる重要な問題であると認識している。

また、「かくれ残業」はあってはならないものであり、超過勤務時間の把握について、引き続き適切に実施してまいりたい。

4 都道府県労働局のあるべき人事制度について

行政体制の確保のため、労働行政のすべての分野における専門性の維持・向上は、重要な課題であり要求事項は真摯に受け止めている。

5 定年延長をはじめとする高齢期雇用について

職員の雇用と年金の接続及び前記の行政体制確保の観点から、要求事項は重要な課題であると真摯に受け止めている。多様な働き方の確保、年金支給開始年齢までの生活維持にふさわしい賃金水準を維持できるよう努めてまいりたい。

6 人事評価制度について

人事評価に当たっては、その評価の斉一性や公正性の担保に向け、初任者に対する評価者講座、評価能力向上研修及びWeb会議やeラーニングを活用した評価者研修等を行っているが、引き続き十分に配慮してまいりたい。

また、人事評価結果については、国家公務員法に基づき、任用、給与等人事管理の基礎とするものであるため、その活用が適切に行われるよう努めるほか、苦情処理制度について適切に運用してまいりたい。

7 公務員宿舎の改善について

地域の実情に応じ、必要な宿舎数の確保や負担の軽減、省庁別宿舎の修繕等の対応について、引き続き適切に対応してまいりたい。

8 人事異動について

本人の希望も踏まえ、適材適所の考えの下、公平・公正に行うべきと考えており、本人のキャリア形成、業務執行体制等も考慮しながら実施しているところである。

なお、転居を伴う異動については、本人の負担が過重なものにならないよう、引き続き適切に対応してまいりたい。

9 労働時間・休暇制度の改善について

超過勤務時間の把握、年次有給休暇の取得推進について、引き続き適切に実施してまいりたい。

10 職員の健康・安全の確保について

職員が安心して働くことができるために、引き続き、職員の安全と健康の確保が図られるよう努めてまいりたい。

11 労働条件、職場環境等の改善について

労働行政の円滑な推進を図るため、職員の安全・健康の確保、庁舎等の改善・整備、障害者に対する合理的配慮に必要な予算の確保について、引き続き、適切に対応してまいりたい。