

交渉(全労働京都支部)議事概要(令和5年7月19日)

京都労働局長(当局)は、令和5年7月19日(水)、全労働省労働組合京都支部執行委員長(全労働京都支部)と交渉を行った。

この交渉の概要は以下のとおりである。

1 【全労働京都支部】

新型コロナウイルスによる景気低迷と雇用不安が生じる中、雇用調整助成金など労働行政が重要な役割(リーマンショックや東日本大震災の際に比べて失業率を大きく抑制)を果たしてきた。

現在は新型コロナ関連の事後処理業務に加え、政府の重要施策として、賃上げ、成長分野への労働移動やリスクリングなど、労働行政の役割がますます求められているが、長年にわたる定員削減の結果、人員体制は脆弱なものとなっている。国民へのサービスの提供と職員の健康を守る観点から、京都労働局の体制についての認識と人材確保のための対応方針を明らかにすること。

【当局】

新型コロナ関連の事後処理業務がある中、経済政策や少子化対策などと連動して、我が国の未来に関わる様々な重要施策が始動し、新たな業務が予定されている。

増大する行政需要に対して現状の人員体制では限界に達していると認識しており、あらゆる機会をとらえて、職員の大幅増員を関係機関に要望していくこととしたい。

2 【全労働京都支部】

現在、人事院で「給与制度のアップデート」が議論されているものの、この5年余りだけでも「給与制度の総合的見直し」による職員の現給保障の廃止、退職手当の削減、宿舍費用の値上げや扶養手当(配偶者分)の引き下げなどが行われ、我々の賃金水準は大きく低下した。

物価高騰の折、人事院勧告は若年層に限定した不十分な賃上げに終始しているが、民間で賃上げが進む中、いま改善されなければ、いつ改善されるのか、このままでは中堅以上の職員のモチベーション低下だけでなく、将来に希望を持ってない若年層の公務員離れにもつながりかねない。賃金制度を悪化させず全世代への賃上げによる処遇の改善を図ること。

【当局】

給与制度に関しては、職員の生活設計に大きな影響を及ぼし、かつ士気にもかかわるものと認識している。

当局の職場の実情、職員の給与実態や生活実態等を踏まえた適切な処遇の改善が講じられるよう関係機関に強く要望していきたい。