

交渉(全労働京都支部)議事概要(令和6年7月17日)

京都労働局長(当局)は、令和6年7月17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、ここ3年は増員基調にあるものの、5年ごとに策定されている定員合理化計画について、業務量を無視した一律機械的な削減を強行させないよう求めている。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、職員の大幅増員と負担軽減策をあらゆる機会をとらえて、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】

「給与制度のアップデート」について、地域手当の大きくくり化などが人事院から示される見込みである。

また、物価高騰の折、人事院勧告は若年層に重点を置き中高年齢層にとって不十分な賃上げに終始しているが、民間で過去にない賃上げが実現する中、全世代の賃上げがなければ、いつ改善があるのか、中堅以上の職員のモチベーション低下だけでなく、将来に希望を持た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、かつ士気にもかわるものと認識しており、全職員にとって有益であることが必要であると考えている。

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。