

長崎労働局長（当局）は、令和5年3月14日（火）全労働省労働組合長崎支部執行委員（全労働長崎支部）と職員の勤務条件に係る交渉を行った。

交渉の概要は以下のとおりである。

全労働長崎支部

1 労働行政体制の拡充について

「働き方改革」や政府の総合経済対策、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた労働者、事業主へのさまざまな施策などを担っている労働行政の役割に相応しい体制確保のため、非常勤職員を含めて、労働行政職員を大幅に増員するよう関係機関への働きかけをしていただきたい。

2 都道府県労働局のあるべき人事制度について

労働行政すべての分野における専門性の維持・向上を図るため、新人事制度のさらなる見直しを図るとともに、直ちに技官の採用・育成を再開すること。また、労災補償・適用徴収業務の専門職員である基準系事務官について、十分な採用数の確保などを関係機関への働きかけをしていただきたい。

3 定年延長をはじめとする高齢期雇用の課題について

定年年齢が引き上げに伴い、60歳を超える職員の賃金を引き下げることが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を維持できる水準とすることなどを関係機関への働きかけをしていただきたい。

4 民主的な労働行政の運営について

業務にかかる目標設定について、地方労働行政の実情に即して実施するものであることを明確にし、労働行政の本質を損なう目標値を絶対視した行政運営を排除するよう関係機関への働きかけをしていただきたい。

5 労働条件、職場環境等の改善について

労働行政の職場はどこも狭隘であり、職員・非常勤職員数に見合った執務スペースを確保すること。また、書類保管スペースについても同様に確保していただきたい。

当局

1 労働行政体制の拡充について

「働き方改革」やコロナ禍における感染症対応関連業務など労働行政に対する国民の期待の高まりとともに行政需要は一層増大している中、これ以上の定員削減は、過重労働による職員の健康への悪影響やモチベーションの大幅な低下が懸念されるのみならず、行政サービスの低下を招き国民の行政に対する不信感を抱かせることにもつながりかねないことから、非常勤職員を含む増員及び体制拡充について関係機関への強い働きかけも含めて要望してまいりました。

2 都道府県労働局のあるべき人事制度について

職員の専門性の維持・向上を図るため、技官の採用再開及び労災補償・適用徴収業務の専門職員である基準系事務官の採用数の十分な確保がなされるよう強くお願いしました。

また、労働基準監督官の監督業務の専門性確保のための、専門的知識・経験を積めるキャリアパス、加えて、均等系統職員についても、専門性を活かせるキャリアパスとなるよう、併せてご要望してまいりました。

3 定年延長をはじめとする高齢期雇用の課題について

定年年齢が引き上げられることに伴い、60歳を境に適用される制度が大きく変わることになることから、職務・職責に応じた賃金水準とするとともに、高齢期にふさわしい生活を維持できる水準となるよう配慮した運用について関係機関への働きかけをお願いしました。

特に、再任用職員につきましては、生涯にわたって健康で意欲をもって働き続けられる勤務条件を整備し、年金支給開始年齢までの生活維持にふさわしい賃金・一時金の水準引き上げ等についてご検討いただくよう関係機関への働きかけをお願いしました。

4 民主的な労働行政の運営について

国民の期待に応えるためには、各種業務における目標設定は労働行政の運営において必要であるものと認識しており、地方労働行政の実情に即したものであることが重要であると考えております。

このため、労働行政の本質を活かすための目標値の設定となるよう、ご配慮いただきますようお願いしました。

5 労働条件、職場環境等の改善について

定員事情が厳しい中、職員は地域のニーズに応えるべく奮闘しているところ

であり、これら職員が安心して安全に執務できる環境を整備することは非常に重要であり、安全で働きやすい快適な職場環境の改善を図るために必要な予算の確保とともに、行政文書を保管するための場所や相談スペース等を含めた職員一人当たりの執務面積等について、現場の実情に見合ったものとなるよう関係機関への働きかけをお願いしました。