

交渉（全労働鳥取支部）議事概要（平成30年2月15日）

鳥取労働局長（以下「当局」という。）は、平成30年2月15日（木）全労働鳥取支部執行委員長（以下「全労働鳥取支部」という。）と、2018年全労働春季統一要求に係る交渉を行った。

当該交渉の概要は以下のとおりである。

【全労働鳥取支部要求】

1 労働行政体制の拡充について

「働き方改革」への対応等、現下の労働行政が求められている役割に相応しい体制確立のため、労働行政職員を大幅に増員すること。

また、総定員法、「国家公務員の総人件費に関する基本方針」及び「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」を見直し、的確な行政運営に必要な定員を十全に確保すること。

2 賃金・諸手当について

「給与法の総合的見直し」によって賃下げとなる職員が生じさせないための対策を講じ、公務員の職務と専門性を基準にした公平な処遇が可能となる給与制度を確立すること。

また、退職給付等について、公務の特殊性に見合った制度・水準に改善すること。

更には、通勤のために自己負担額が生じることのないよう、駐車場料金の支給及び特急料金の全額支給等を行うこと。

3 「労働基準監督署の組織・業務改革」について

労働基準行政におけるすべての分野が専門性を維持・向上できる組織体制とするよう「労働基準監督署の組織・業務改善」の具体化を中止・撤回し、抜本的見直しを行うこと。

4 雇用政策の充実について

労働基準、職業安定及び雇用均等の各機関が、国の責任で相互に連携しつつ全国斉一の水準で労働者の権利保障を担っていることから、労働者保護の後退につながる地方移管・民間開放は行わないこと。

また、「県立ハローワーク」の拡大によって、ハローワークの地方移管に繋がることのないようにすること。

5 都道府県労働局の新人事制度について

労働行政の全ての分野における専門性・総合性の維持・向上を図るため、技官の採用・

育成を再開すること。

また、共通採用事務官について、宿舍不足や異動に伴う精神的・経済的負担が大きいことから、異動要件を抜本的に見直した人事制度とすること。

6 職員の健康・安全の確保について

職員と職場の安全対策を徹底するとともに、「暴力行為等に対する職員等の安全確保対策要綱」等の周知・徹底を図ること。特に、職員の健康状態を常に把握し、メンタルヘルス対策等を実効あるものとする。

また、職場における利用者及び職員の健康管理のため、人事院規則で定める温湿度管理を遵守すること。

【当局回答】

要求については、制度改正を要するもの等、都道府県労働局では対応が難しいものが多いが、必要なものについては厚生労働本省等へ上申等を行い、当局で対応可能なものについては誠意を持って対応したい。

1 労働行政体制の拡充について

行政体制に関しては、平成27年度から31年度までの定員合理化目標の4か年目にあたり、毎年全国的にも非常に厳しい増員査定であることを踏まえ、更に今年度1名の削減となったことを踏まえ、機会ある毎に本省に定員確保について強く要望を行った結果、平成30年度においては定員削減を回避することができた。

「働き方改革」の推進等、一層増大する行政需要に対応し、行政サービスの向上及び信頼される労働行政確立のため、引き続き、現場の厳しい状況等を本省に伝え体制の確保を要望するとともに、当局においても、業務簡素合理化、業務の重点化及び業務の優先付け等の改善を図っていきたい。

2 賃金・諸手当について

賃金・諸手当については、職員の生活に直接関わる重要な問題であり、生活実態に基づく切実な要求であると認識している。特に「給与制度の総合的見直し」に関しては、国家公務員としての職務内容が全国どの県においても変わるものではなく、職務の対価として俸給を支給するという国家公務員給与の基本的な制度の趣旨を大切にしたいと考えており、退職給付等の水準改善、通勤手当の一層の充実等と併せ、適切な対応について引き続き本省に上申していきたい。

3 「労働基準監督署の組織・業務改革」について

地方労働基準行政機関が地域の期待に応えられる組織を維持し、監督、安全衛生、労災補償の各職域が専門性を維持・向上できる組織体制を確保していくことは重要であるため、必要な人員確保と適切な労働条件の確保によって業務の効率化に繋がる見直しとなるよう本省に上申し、当局においても、組織体制の検証・検討を進めていきたい。

4 雇用政策の充実について

労働行政の推進に当たっては、今後も労働基準、職業安定及び雇用均等の各行政が相互に連携しつつ、全国斉一の国の機関として社会情勢等の変化に適切に対応して業務を実施することが必要であると認識している。

「県立ハローワーク」については、組織の拡大によってハローワークの地方移管等労働者保護の後退に繋がることのないよう本省と協議しながら適切な対応を図っていきたい。

5 都道府県労働局の新人事制度について

労働基準監督官の新人事制度においては、当局では定着を希望する監督官が少なく、また、技官の人数も限られており、このような当局の実情も踏まえ、今後においても、制度の運用に当たって本省に要請していきたい。

また、共通採用事務官における新人事制度についても、引き続き、定着希望者が少ない当局の実情等を説明し、一層適切な制度の見直しについて要請していきたい。

6 職員の健康・安全の確保について

職場の安全確保対策については、各所属に対し「暴力行為等に対する職員等の安全確保対策要綱」の適切な運用の徹底を指示をしたところであるが、今後においても引き続き職場の安全確保に努めて行きたい。

メンタルヘルス対策においては、本年度は全職員に対する「セルフケア」の職員研修を実施したほか、「ラインケア」に対する管理者研修を実施し、職員のこころの健康づくりに対する取組を推進してきたところである。また、健康安全委員会での協議を踏まえ職場環境アンケートを実施し、「ストレスチェック」結果と職場環境改善の取組を報告したところであるが、引き続き、職員の皆さんの意見も確認しながら、より実効あるものにしていきたいと考えている。

更に、メンタルヘルス相談等が必要な者については、健康管理医の助言等を受けながら、有効かつ適切な対応を図っていきたいと考えている。

また、職場における温湿度管理については、温室効果ガスの削減に対する取組も考慮しつつ、健康に問題が生じることのないよう努めていきたい。