

交渉(全労働福島支部)議事概要

福島労働局長(当局)は、令和8年3月5日(木)、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、「2026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 労働行政体制の拡充について
- 2 賃金・諸手当について
- 3 都道府県労働局のあるべき人事制度について
- 4 労働法制・雇用施策の充実について
- 5 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 民主的公務員制度と労働基本権の確立について
- 11 民主的な労働行政の運営について
- 12 職員の健康・安全の確保について
- 13 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 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おり、引き続き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。

- 2 賃金・諸手当について

賃金・諸手当については、職員の生活と勤労意欲に直接関わる最も重要な労働条件の一つと認識している。

3 都道府県労働局のあるべき人事制度について

労働行政の専門性の維持・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。業務負担の解消について、必要な採用数を毎年確保し、継続的に人員の確保に努めてまいりたい。また、監督署等の業務負担軽減を図るため、局への業務の集中化や、職員の専門性が生かせるキャリアパスの構築に努めていきたい。

4 労働法制・雇用施策の充実について

労働基準、職業安定及び雇用均等の各機関の地方移管・民間開放等について、行政サービスへの信頼の観点から重要な課題であると認識しており、要求事項は真摯に受け止めている。

5 高齢期雇用の課題について

定年延長や再任用など本人の希望する多様な働き方の確保等については、重要な課題であり要求事項は真摯に受け止めている。

また、職員が60歳到達する前に、定年延長等の制度について十分に説明を行い本人の希望を踏まえ適切に対応してまいりたい。

6 人事評価制度について

人事評価に当たっては、評価の斉一性や公正性に配慮しながら、引き続き適切な対応を図ってまいりたい。

また、人事評価制度の目的である長期的な人材育成につなげていけるよう、評価者に対する指導等を引き続き実施してまいりたい。

7 公務員宿舎の改善について

宿舎については重要な労働条件であり、地域の実情に応じた必要な宿舎数の確保、老朽化対策、退去時の配慮など切実な要求であると認識している。

8 人事異動について

人事異動については、本人の希望も踏まえ、適材適所の考えの下、公平・公正に行うべきと認識しており、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。

また、転居を伴う異動については、異動者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

職員の超過勤務の管理や縮減をはじめとする労働時間や、休暇制度の改善及び年次有給休暇の取得促進については、健康確保の観点からも重要な課題と認識しており、要求事項は真摯に受け止めている。

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。

10 民主的公務員制度と労働基本権の確立について

労働基本権の重要性は十分認識しており、労働組合の団結、組織不介入については真摯に受け止めている。

11 民主的な労働行政の運営について

労働行政が労働者・国民のセーフティネットとしての役割を果たしていくためには、国が責任をもって運営し、国民の利便性や労働者保護の実効性が低下することのないようにすることが重要な課題と認識している。

12 職員の健康・安全の確保について

職員等の健康・安全の確保及びメンタルヘルス対策については、「福島労働局心の健康づくり計画」、「福島労働局における署所の職員及び来庁者の安全確保対策要綱」及び「ハラスメント対応マニュアル」の適切な運用を図ってきたところであり、引き続き、研修・周知等を適切に実施してまいりたい。

14 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必要な予算の確保について、今適切に対応してまいりたい。