

[自治労明石市職員労働組合への回答]

2021年現業職場の諸改善等に関する要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

[市民の安全安心な暮らしのために]

現在、本市全職員が新型コロナウイルス対応を最優先課題とし、それぞれの立場で感染症対策や市民の生活支援に取り組んでいることに深く感謝します。

一方、コロナ禍にあって、多くの市民が雇用不安や生活苦にある中、市民の信頼を得て、この困難な状況を打開していくためには、市民の市政に対する理解がますます重要になっています。とりわけ、人事給与制度については、市民の理解を得ていくため、総人件費の抑制や給与制度の適正化に取り組まなければなりません。

そのような中、技能労務職場においては、将来のあるべき姿にかかる確認事項に基づき、職場の再構築及び業務内容の見直しなどを進めることとしています。なお、これらの取り組みを前提として、市では、総合技労職の採用試験を実施しているところです。

また、今後も既存事業や事務については、全ての職場において、これまでの経緯や既成概念にとらわれず、更なる見直しに取り組まなければならないと考えており、貴労働組合におかれては、こうした状況を十分にご理解いただき、ともに尽力をお願いします。

以上のことを踏まえ、各項目について、次のとおり回答します。

1 現業職場の直営堅持と現業職員の採用について

- (1) 現業職場の直営を堅持し、公共サービスの拡充と質的向上に向けて、計画的な採用による人員確保・予算を確保すること。
- (2) 退職等により生じた欠員については、正規職員の採用により補充すること。

前文のとおり、技能労務職場については、民間委託等を推進する一方で、市では、最小限となりますが、今年度も引き続き、総合技労職の採用試験を実施するとともに、障害者（技能労務職）の採用を予定しているところです。

また、毎年度の人員体制については、退職者等の状況を踏まえ、貴労働組合の意見も聞きながら、職場実態に合わせた適正かつ効率的なものとしします。

2 現業職場の将来計画について

現業職場の将来あるべき姿についての労使協議期間中は、現業職場（業務）の廃止を行わないこと。

前文及び上記1で回答したとおりです。

3 「行政改革」について

- (1) 職場の改廃、民間委託などの交渉事項については、協約と労使事前協議制を尊重し、合意に達するまでは、一方的に実施しないこと。

業務執行体制については、教育委員会の責任において整備していくものであると考えています。

なお、説明すべき事項は十分説明し、また、協議すべき事項は十分協議していく考えです。

- (2) 市民サービスの向上に向けて、安定した公共サービスの提供を確保するため「何が何でも民間委託」ではなく、現行の現業職場を最大限活用すること。また、必要な職場は、増員して体制の充実を図ること。

前文及び上記1で回答したとおりです。

- (3) 給食調理業務について、これまでの市民や保護者への説明どおり栄養士の配置されていない学校は民間委託を実施しないこと。

明石市財政健全化推進計画等に基づき、平成15年度より栄養教諭配置校から順次、給食調理業務の民間委託化を進めてきたところです。

なお、栄養教諭未配置校についても、既に教育委員会事務局の市費栄養士を活用することにより民間委託化を行ってきたところであり、今後もこれにより民間委託化を進めていく考えです。

- (4) 民間委託としながら、「偽装請負」の疑いのある給食調理業務については、直営に戻すなど是正すること。また、民間委託状況等の情報提供を行うこと。

給食調理業務の民間委託については、業務の効率化とともに、給食内容の充実に努めてきたところであり、今後においても、明石市財政健全化推進計画に基づき、給食調理業務を民間委託していく予定です。

また、給食調理業務の民間委託は、関係法令を遵守しており「偽装請負」には当たりません。

今後のよりよい給食のあり方について、検討を行う場として、より良い給食のあり方検討会を設置しているところであり、民間委託の実施状況等の情報については、上記の検討会で提供していきます。

- (5) 災害時の緊急対応のため現業職場を確保し、体制を充実するとともに、業務内容を明確にし、災害時等は現業職員を積極的に活用すること。

災害時の緊急対応については、地域防災計画に基づき全庁的な体制で対応することとしています。

- (6) 自治体が業務を委託する公共サービス関連の事業所について、雇用の確保や労働基準法等の法令遵守を徹底すること。

一定のサービス水準が担保されるよう、業務委託の経費の積算については、適切に行っており、労働諸法令の順守は当然のことと考えています。

4 現業賃金の改善について

現業賃金については、行政職賃金表と同一水準を堅持すること。

技能労務職員の給与については、同種の民間事業の従事者に比べ高額であるとの厳しい批判があるところであり、今後においては、国における同種の職種の給与を参考とし、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正化していかねばならないと考えています。

また、本市の技能労務職の給与については、これまでの労使協議を踏まえ、行政職とほぼ同水準ですが、令和2年度ラスパイレス指数は、121.8と、国家公務員を大きく上回っている状況であり、適正化していかねばならないと考えています。

5 職場環境と労働条件の改善について

- (1) 大久保小学校給食調理員死亡事故を教訓とし、学校給食職場はもとより、現業職場全体を含めた安全衛生を確立すること。

事故の再発防止を図るため、災害発生時の報告方法等を改め、重大事故が発生した場合には安全衛生委員会で緊急検討会議を開催し原因の究明、分析、再発防止策の検討を行うなど、二度と同様の事故が起こらないような体制づくりに取り組んできたところです。

教育委員会安全衛生委員会では、作成した「学校園用務員安全作業マニュアル」や「学校給食安全作業マニュアル」による研修のほか、明石市安全衛生委員会が実施する研修を活用するなど、今後も一層の安全を図るため、安全衛生の充実に取り組んでいきます。

- (2) 通常業務はもとより、大規模自然災害等が発生した際、職員が安全に業務に従事できる環境の整備・充実に努めること。

通常時はもとより、災害発生時において、職員の安全と健康を守ることは、必要不可欠であると認識しています。

また、本市が被災した際、市役所業務を継続させるため、平成25年度に策定した「明石市事業継続計画（BCP）」について、各地で地震や豪雨等災害が多発している状況を踏まえ、受援体制の構築などの要素を取り入れた改定を平成31年2月に実施したところであり、万一の災害発生時には、職員の安全に十分に配慮しながら、効果的な運用に努めていきます。

- (3) 労働安全衛生法に基づき安全衛生委員会や産業医職場巡視などの活用を行い、労働安全衛生の充実に努めること。

メンタルヘルスも含めた職員の健康管理対策として、労働安全衛生法に基づき、定期健康診断後の保健指導、長時間労働者や高ストレス者に

対する面談指導を実施するなど、安全衛生の充実を図っています。

また、産業医による職場巡視では、職場に潜む危険要因の洗い出しと改善指導を行いながら、職員の安全管理意識の向上に努めているところです。

(4) 職種変更した職員をフォローする体制の充実を図ること。

職種変更制度については、導入後、職種変更した職員に対するアンケートや相談を行うとともに、文書、法令及び契約事務等に関するフォロー研修を実施するなど、同制度の定着化及び対象者への支援に努めてきたところです。

今後も、必要に応じて、対象者へ適宜適切な対応を図る考えです。

(5) 再任用職員について、賃金を引き上げるなど労働条件の改善を図ること。

平成21年度に導入した再任用制度については、国公準拠が基本であり、給与水準についても、国家公務員と均衡のとれた水準とすべきであると考えています。

なお、労働条件については、令和元年度から、行政職給料表又は技能労務職給料表2級を適用している職員を対象に、フルタイム勤務の場合で、1月あたり5,000円を加算する処遇改善を行ったところです。

(6) 老朽化の進んだ施設は、計画的に建て替えを行うとともに、その運営を直営で行うこと。また、老朽化した施設、不備のある施設設備を改善し働きやすい職場にすること。

公共施設についての考え方が「施設の建設」から「適正な維持管理」に重点をおいたものになっているなかで、一層の市民サービスの向上と効率的な運営を図るため、民間活力の活用等も含めた適切な方法を検討していく考えです。また、安全の確保を優先に改善を図っていく考えです。

(7) I P Kに繋がっているパソコンを配布すること。

聞き取りした使用目的や個人情報漏洩に対する技術的な面なども踏まえて、希望のあった学校には「校内LANに接続できるパソコン」を配備しました。

- (8) 学校園を建て替え・新設するときは、計画段階から事前協議し、用務員・調理員の意見を反映すること。

管理及び運営に関する事項を除き、協議すべき事項については十分協議していく考えです。建て替え等の際には、現場の意見を聞く場を設定します。

- (9) 職業病と安全衛生について

- ① 給食職場で起こっている「指曲がり症」については職業病であるという認識にたち、公務災害扱いと時間内通院を認めること。

公務災害として認定された職員に対しては、その回復のために医師の診断に従い、その必要性に応じて治療に専念できる体制をとる考えです。

- ② 職業病・指曲がり症・公務災害の根絶に向けて職場の労働安全衛生を確立すること。

職場の安全衛生の充実及び確立は、引き続き安全衛生委員会の中で十分検討します。

- ③ 腰痛・頸肩腕症の特殊健康診断を実施すること。

特殊健康診断については、調理員を対象に腰痛等の検査を実施しているところですが、用務員については、安全衛生委員会及び他部局の安全衛生委員会と連携をとりながら検討していきたいと考えています。

- (10) 職業差別について労使確認を踏まえ、学校職場から差別を無くすこと。

学校現場において、職員間における差別は絶対にあってはならないことであり、これの解消に向けては、学校指導全般を通じて取り組んでいきたいと考えています。

- (11) 学校が避難所になることを踏まえて防災体制の確立を図ること。

地域防災計画に基づいた防災体制を確立しているところです。毎年、地域防災計画の見直しを行っており、それに合わせた防災体制の見直しを行っていきます。

- (12) 学校別施設改善については別途協議すること。

別途、話し合いの場を持ちます。

- (13) 高齢職員が働き続けられる職場環境の整備を図ること。

高齢職員の職場環境の整備については、地方公務員法の改正により、令和5年度から導入される職員の定年年齢の引上げに合わせて、高齢職員が担当する業務のあり方はもとより、職場の安全衛生の確保や公務災害を防止するための対策を講じていく必要があると認識しています。

そのため、今後の定年引上げに向けた様々な課題検討の中で、国の「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」や他市の取組事例を参考にしながら、調査・研究していく考えです。

6 会計年度任用職員・任期付短時間勤務職員等について

- (1) 恒常的な業務を行っている会計年度任用職員・任期付短時間勤務職員を、順次正規職員にすること。

職員の任用は、地方公務員法に基づく平等取扱いの原則及び任用の根本基準等に則って行うべきものであるため、会計年度任用職員及び任期付短時間勤務職員を正規職員化することはできません。

- (2) 改正地方公務員法及び改正地方自治法の主旨を踏まえ、会計年度任用職員・任期付短時間勤務職員等の賃金・労働条件については、正規職員との均等を図ること。

- (3) 会計年度任用職員・任期付短時間勤務職員等について、雇用の安定を図るとともに労働条件の改善を行うこと。

会計年度任用職員及び任期付短時間勤務職員の勤務条件は、採用事由、期間、形態及び業務内容等から定めているところです。

雇用期限については、公募試験を経て、継続した雇用ができるよう改善を図ってきたところです。

給与等については、一般職員の給与改定等を基準にして改定するとともに、近隣他都市との均衡も考慮しながら改善してきたところです。

具体的には、ボーナスの年間支給月数については、正規職員の給与改定に準じ、昨年度まで6年連続で引き上げてきたところです。

また、正規職員については、人事院勧告に基づき昨年度から年間支給月数の引下げを行いましたが、会計年度任用職員については、今年度か

ら適用となっています。

加えて、会計年度任用職員については、制度導入に伴い、退職手当の支給や、毎年昇給の実施などの処遇改善を行ったところであり、今後についても、協議すべき事項については、協議する考えです。

学校給食課 要求項目 調理員

- (1) 教育の一環としての学校給食の意義と食を取り巻く危機的状況を踏まえて、「より良い給食のあり方検討会」を今後も継続し、保護者と職員の声を反映しながら、給食及び食育の一層の充実に努めること。

今後のよりよい給食のあり方について、検討を行う場として、より良い給食のあり方検討会を設置しているところであり、今年度は新型コロナウイルス感染防止の観点から書面開催としているところですが、来年度以降は従前どおり開催していく考えです。

また、従前より献立委員会を毎月1回開催し、給食が適正に行われるようその内容を検証しているところです。

なお、食育については、学校教育の全領域に関わるものであり、文部科学省の「食に関する指導の手引き」及び兵庫県の「学校における食育実践プログラム」に基づき、給食の活用が図られる部分については図っていきます。

- (2) 職員の配置について

- ① 1校当たり正規調理員2名配置が原則であるという労使確認を踏まえて早急に各学校に最低、正規調理員2名以上を配置すること。

正規調理員2名配置が全校でなされていない現状は認識しており、その解消については、努力していきます。

- ② 恒常的な業務を行っている会計年度任用職員を、順次正規職員にすること。

会計年度任用職員を正規職員化することはできません。
平等公開の原則に則り任用していくべきであると考えています。

- ③ 給食調理員の募集を行う場合は「パート労働法」の趣旨に則り、会計年度任用職員より勤続年数の長い者から優先的に採用すること。

上記②で回答したとおりです。

- ④ 給食調理員は、別表のとおり自治労基準を下回らないように配置すること。

現行の職員配置基準においては、児童数等に基づく基本人数のほか、プール加配やアレルギー加配など、実状に配慮した加配を行っているところではある。

- ⑤ 私療休暇等で2週間以上休んだ場合は、すみやかに代替職員を配置すること。

調理員の私療休暇等の期間を勘案して、速やかな代替職員の確保及び配置に努めます。

- (3) 緊急かつ重要な課題であるアレルギー対策の充実に向けて協議を行い、マニュアルの改訂や施設設備の改善を行うこと。

給食調理業務においては、人員面でアレルギー加配を行い、業務体制の充実及び負担軽減を図っているところではある。また、食物アレルギー対応マニュアルについては、調理員を含む改訂委員会での検討を踏まえて、平成27年1月に全面改訂を行い、運用を図っているところではある。

なお、施設整備については、予算の範囲内において、必要なものについては、改善に努めていきます。

- (4) 職場への情報の周知と、安全対策の徹底のため、安全衛生連絡委員会を月1回程度行い充実すること。

安全衛生連絡委員会の開催については、今年度は新型コロナウイルス感染症防止の観点から開催を見合わせておりますが、来年度以降は業務に支障をきたさない範囲で、連絡事項の重要性を踏まえ、適切な時期に開催ができるよう努めていきます。

- (5) 食育とアレルギー対策等、学校給食の充実に図るため協議を行うこと。

調理員には、学校給食の充実に図るためのより良い給食のあり方検討会、献立調理委員会などに委員として参加していただいているところではある。これらの会議で挙げられた意見等を踏まえながら、管理及び運営に関する事項を除き、協議すべき事項については十分協議していく考えです。

- (6) 事故の再発防止のため、安全作業マニュアルの周知徹底を図り、定期的に研修を行うこと。

教育委員会労働安全衛生委員会の中で、調理員については、ヒヤリハット事例集をもとに「明石市学校給食安全作業マニュアル」を作成しており、引き続き研修や安全衛生連絡員会を通じて周知徹底を図っていきます。

- (7) 研修の充実を図ること。

定期研修においては、調理技術や衛生管理だけでなく、人間関係論や交通安全などもテーマとして取り入れているほか、演習型研修の増加など、より効果的で主体的な研修の実施を進めてきているところです。

今年度は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から自主研修としていますが、来年度以降は、これらの効果を踏まえ、研修の充実を図っていきます。

- (8) 災害時・非常時の市民への給食提供など学校給食のノウハウを地域に生かす方策について労使で協議すること。

管理及び運営に関する事項を除き、協議すべき事項については十分協議していく考えです。

教育総務課要求項目

用務員

- (1) 学校施設は、建て替えから施設の維持管理へと方針が変わり、用務員の業務である施設管理が重要視されている中で、用務員の重要性、必要性を再認識し新規採用を行うこと。

学校施設の維持管理、用務員のいずれについても、その重要性や必要性は認識しています。

なお、新規採用については1で回答したとおりです。

- (2) 学校は避難所になることから、学校施設に詳しい用務員の防災組織上の役割を明確にし、避難所開設に必要な防災物資等の取り扱い研修や、減災・防犯についての研修も実施すること。

防災組織上における用務員の役割が明確となるよう、平成30年度に学校防災マニュアルのひな型を改訂しました。

このひな型を基にしたマニュアルの見直し等の取組が、各学校でさら

に進むよう、各学校への周知を引き続き進めていきます。

(3) 県の学校防災マニュアル改訂に伴い、市の防災マニュアルと学校防災マニュアルの改訂について労使協議を行うこと。

市の防災マニュアル（避難・教育対策班の避難所運営マニュアル）については、新型コロナウイルス感染症への対応に関し、本年7月に改訂を行ったところです。

今後、改訂にあたり、協議すべき事項については協議していく考えです。

(4) 職員の配置について

① 用務員の配置については、常勤職員での配置とし、現行の業務実態をふまえ男女配置を基本とすること。

管理及び運営に関する事項を除き、協議すべき事項については十分協議しながら、業務内容等を精査のうえ適正な配置をしていく考えです。

② 文部科学省が示す大規模校（25学級以上）については3人を配置すること。

本市の財政状況や他市の状況などを見ても3人を配置することは考えていません。

③ 私療休暇等で2週間以上休んだ場合は、代替職員を配置すること。

用務員については1か月以上の私療休暇等が明らかになった時点で、アルバイト職員を雇用しており、私療休暇等が長期にわたると予想される状況を的確に把握して、業務に支障のないように配慮しています。

④ 代替職員の配置については、業務実態に応じて配置すること。

代替職員については、職場の業務に支障がないように配置に努めています。

(5) 労働条件の改善について

① 安全作業マニュアルの充実、見直しを図り、定期的に研修を行うこと。

安全作業マニュアルについては、現場の意見を取り入れながら、今後も更なる内容の充実、見直しを図りたいと考えています。研修については、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた上で、予算の範囲内で必要な研修を実施していく予定です。

- ② 安全に作業が出来るよう防具（ヘルメット・安全带・長靴・手袋・チャップス・フェイスガード等）の対策を講じること。

学校配当予算で購入するものを除き、ヘルメット・安全带・長靴等の防具については、調査を行い、更新を図ります。

- ③ 貸し出し工具の充実や、パッカー車を利用できるよう予算計上を行うこと。

貸し出し工具については、必要性について協議のうえ、検討していきたいと考えます。なお、パッカー車の利用については、用務員の業務範囲、安全性等を十分考慮する必要があると考えます。

- ④ 安全教育・特別教育の拡充を図り、受講できるようにすること。

今後も協議を行いながら、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた上で、予算の範囲内で安全教育・特別教育の拡充を図ります。

- ⑤ 熱中症対策として空調服の貸与、作業場の暑さ対策を行うこと。

業務上、用務員が必要とする空調服については、今年度、予算の範囲内で配備を行ったところであり、引き続き、同様の配備を行っていく考えです。

今後も、熱中症対策のための作業環境や物品整備等については、作業内容、方法等も含めた協議のうえ、検討していきたいと考えます。

- ⑥ 各校に公用車を配置すること、もしくは免除車両の指定を行うこと。

各校への公用車の配置は考えていません。軽トラックについては、市管財担当が所管する車両の利用が基本であると考えます。

また、免除車両の指定については、学校長が免除枠の中で、必要に応じて指定するものと考えます。

(6) 環境対策について

- ① 剪定ごみの処理・収集方法について他課との連携も含め協議すること。

剪定ごみの後処理については、一時多量ごみとして処理しているところですが、その処理・収集方法については、今後も協議をしていきたいと考えています。

厳しい財政状況のもとではありますが、何よりも作業の安全を確保することとしながら、引き続き、協議・検討を行い、改善すべきところは改めていきます。

- ② 学校ごみの処理について、職員に周知を図り、協議すること。

学校ごみの処理について、学校全体での取り組みであるという意識を醸成するよう、職員に周知していきます。