

[明石市職員労働組合への回答]

2021年人員の確保に関する要求及び現業・公企  
統一闘争（第1波）統一要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答します。

[市民の命と生活を守り抜くために]

本市では、市民の命と生活を守り抜くため、全庁一丸となって新型コロナウイルス対策に取り組んでいます。

現在、3度目の緊急事態宣言の発令下においては、感染対策はもとより、病床確保や感染者への診療体制の構築など、官民連携し、市民の命を最優先とした対応を取っているところです。

こうした中、本市職員にあっては、感染対策への全庁的な職員応援に取り組んでもらっており、とりわけ、このたびの高齢者を対象としたワクチン接種については、多くの職員が昼夜を問わず受付支援を行うなど、それらの積極的な取り組み姿勢には、深く感謝をしています。

今後も、こうした長期化するコロナ禍において、感染対策やワクチン接種はもとより、市民の命と生活を守り抜く施策を着実に進め、行政がしっかりと責任を果たしていくためには、これまで以上に柔軟かつ迅速に対応できる職員配置が必要と考えています。

そのため、財源の制約等がありますが、コロナ対応や市政推進に必要な人員の確保に努めていく考えです。

貴労働組合にあっては、こうした本市の考え方をご理解いただき、格段のご協力をお願いする所存です。

以上のことを踏まえ、各項目について、回答します。

- 1 **新型コロナウイルス感染症にかかる予防接種など、感染症拡大防止及び収束にむけて、厚労省並びに人事院から発出された感染対策の措置を確実に実行すること。また、職員に感染者が出ていることから事業継続性を担保できる職員配置や勤務体制について労使協議を行うこと。さらに、今回の対応で時間外労働が増加していることから他律的ならびに特例業務の取扱いについても協議を行うこと。**

本市では、職場における新型コロナウイルス感染防止の取り組みとして、勤務時間中のマスクの常時着用を徹底するとともに、勤務時間及び休憩時間のスライドや、週休日の振替の活用を行うなど、職員間の接触の機会を削減する措置を講じています。

また、昼食時の飛沫感染等のリスクを回避するため、食堂にパーテーションを設置したほか、課室においても職員の机の間にスクリーンを設置するなどの対策を講じているところです。

なお、今こそ市民のために施策・事業が円滑に推進できるよう、事業主の責任において事業継続性を踏まえた職員の配置や勤務体制の運用を行っているところでありますが、他律的並びに特例業務の取扱いも合わせ、協議すべき事項については、協議していく考えです。

- 2 **行政職及び現業職の欠員及び定年退職者の正規職員による完全補充をおこなうこと。採用予定数に満たない場合は、年度途中採用を行うなど、早急に対処すること。**
- 3 **事務事業の増加・住民ニーズの多様化に対応できるよう適正な人員配置に向けた正規職員の増員を行うこと。また、慢性的な時間外労働が続いている職場は、長時間労働の是正に向けて増員などの対策を労使で協議して講じること。**
- 4 **労働安全衛生法改正で、全ての職員の労働時間の把握が義務化されており、労働時間の適正な把握の上で健康保持の措置を講じること。また、客観的に把握された労働時間と時間外勤務申請時間との対比を組合に提示を行い、乖離がある場合は補正すること。加えて、条例で定めた他律的および特例業務内容と対象職場について、適切なものとなるように労使で協議を行うこと。**
- 5 **「効率化」のみを目的とした民間委託や指定管理者制度・地方独立行政法人制度の導入を行わず、必要な人員を正規職員で確保し、住民サービスの質の向上をはかること。**

本市では、引き続き、「民間に任せられることは、原則、全て民間へ任せる。」を基本とし、民間委託の推進や、再任用・任期付職員の活用等により、総人件費を抑制していかなければなりません。

一方で、新型コロナウイルス対策を最優先に進めることはもとより、市の重要施策の推進や市民サービスの維持向上のため、必要な職種については、職員数の増員も図る必要があると考えています。

そのため、引き続き、職員の年齢構成や技術・経験の継承等に配慮した、年次的・計画的な職員採用を行っていく考えです。

具体的には、本年度の職員採用については、技術職及び保健師の募集に加え、年度途中の増員を図るため、福祉職、事務職の即戦力採用枠も実施しているところです。

なお、事務職、技術職及び福祉職については、今後、新卒者も含めた2度目の採用試験も予定しており、できうる限りの人員確保に取り組んでいきます。

また、時間外勤務については、36協定の趣旨を踏まえ、職員の健康の保持・増進はもとより、事務の効率化・省力化及び人件費の抑制を図るため、局内応援の積極的な活用をはじめ、毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日の実施、職員配置の最適化や既存事業の見直しなどにより、一層の削減に努めているところです。

なお、労働安全衛生法の改正への対応については、労働時間を把握するため、令和元年度から、業務で使用するパソコンの稼働時間を把握できる仕組みを整えるとともに、管理職など、時間外勤務手当の支給対象とならない職員については、労働時間を各自で把握するよう通知を行っているところであり、把握した労働時間に基づき、必要な健康保持の措置を行っていく考えです。

## **6 恒常的職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員については、正規職員への転換をはかること。また、処遇については、正規職員との均等待遇をはかること。さらに、雇用更新年限は設けず、雇用継続をおこなうこと。**

フルタイム会計年度任用職員を正規職員化することはできませんが、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あり、給料等についても、一般職員の給与改定や近隣他都市との均衡を踏まえて見直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き下げを行いました。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、昨年度の制度導入においては、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す。

**7 安易に任期付職員を配置しないこと。採用にあたっては、労使協議・合意に基づき行うこと。**

総人件費の抑制を図る中、再任用や任期付短時間勤務職員の活用に努めており、採用・配置にあたっては、業務内容や業務量の精査に基づいて行っています。

**8 65歳までは原則フルタイムでの再任用制度を活用し、希望者全員の雇用を確保すること。また、定年引上げにむけた具体的な制度設計と高齢者部分休業制度導入について必ず労使協議を行うこと。**

再任用制度については、国の取扱いに準じた適切な運用に努めているところです。

また、定年引上げ及び高齢者部分休業制度については、今後、国及び他都市の動向を踏まえながら、調査・研究を進め、協議すべき事項は、協議していく考えです。

**9 安易に国、県、民間など他団体への出向・派遣を行わないこと。特に国への退職派遣については、職員の身分を一度失うものであり、労働条件に不利益が生じることから実施しないこと。実施せざるを得ない場合は、不利益とならないよう労使協議の上、派遣協定を締結すること。**

国や県等への派遣については、事業の執行上必要な場合、人材育成等も目的として行っているところです。

なお、派遣にあたっては、本人の意向も十分踏まえるなど、必要な配慮を行いながら、今後とも慎重に対応していく考えです。

**10 企業職場及び現業職場は地公企労法適用であり、退職等に伴う職場の欠員については明らかに労働条件に関わる事項であることから、地公企労法第7条に基づき、来年度人員配置について団体交渉を行い、結果については労働協約を締結すること。**

退職等を踏まえた翌年度の業務執行体制については、管理運営事項であり、市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。

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。

## **11 人員配置の余裕の無さがハラスメントの発生する背景となっており、ハラスメント対策として良好な職場環境づくりのためのゆとりある職場体制を構築すること。**

人員配置については、上記2から5において回答したとおりですが、ハラスメントの要因は様々なものがあると考えており、その対策については、良好な職場環境づくりを進めるため、平成30年度に策定した「職場環境ガイドライン」を踏まえた取り組みを行っているところです。

具体的には、本年度においては、新規採用職員、新任係長級職員及び全任期付事務員を対象とした研修に、新たに新任管理職を対象に加えたほか、年度内には事務職員などの一般職員を対象に動画等を活用した研修を予定しているところであり、今後も、実効性のある防止策に取り組んでいく考えです。

## **12 独自要求について**

- ① 恒常的時間外勤務を解消し職員の健康を確保するとともに、業務量の増加、業務の複雑化に対応するため、職員の増員を図ること。**
- ② 職員の増員を図るため、定数条例を改正すること。**
- ③ 労働安全衛生法の改正を踏まえ、職員の労働時間を適切に把握するための措置を講じること。**

考え方は、上記2から5において回答したとおりです。

なお、定数条例については、上記の取り組みを踏まえた上で、職員数を定めているところです。

- ④ 36協定の実効性を担保しうる職場環境を整備し、時間外勤務の実態について定期的な労使協議を行うこと。**

時間外勤務については、前述したとおり、36協定の趣旨等に基づき、削減に取り組んでいるところであり、今後とも、労使で検証を行うとともに、職員安全衛生委員会等での議論も踏まえながら取り組んでいく考えです。

- ⑤ 障害者の採用に関して、障害の程度・種類によって選別を行わず、障害者雇用の推進を図ること。**

本市では、障害のある人の自立と社会参加のさらなる促進を目指して、障害の種別、程度等にかかわらず、できる限り門戸を広げた形で採用試験を実施するため、身体のみならず知的、精神、発達障害者並びに難病患者等にも受験資格を拡大しています。

なお、本年度については、採用試験を経て、知的・精神障害も含め、正規職員1名及び任期付短時間勤務職員9名を採用したところです。

また、雇用の推進に関しては、市役所内に作業所を開設するとともに、障害者を臨時職員として雇用し、次の就労へとつながるようキャリアアップを図っているところです。

**⑥ 正規職員に過度の負担がかからないよう、任期付短時間勤務職員との比率を考慮した人員配置を行うこと。**

既に述べたとおり、総人件費の抑制のため、業務内容や業務量の精査を行い、再任用職員や任期付職員の活用に努めているところです。

今後も、円滑な事業の推進に配慮しつつ、効率的かつ適正な配置に努めていく考えです。

**⑦ 臨時職員等の雇用の安定化を図るとともに、賃金等待遇改善を行うこと。**

**⑧ 会計年度任用職員制度の改善について、真摯な労使協議を行うこと。**

会計年度任用職員等の勤務条件は、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、公募試験制度の導入により、継続した雇用ができるよう改善を図ったところです。

なお、会計年度任用職員制度に関し、今後も協議すべき事項については、協議していく考えです。

**⑨ 保育所職場においては、パート職員の欠員を早急に解消すること。**

パート保育士については、令和元年度より、正規保育士及び臨時保育士の採用試験合格者を対象に、正式採用までの間、パート保育士として勤務してもらう取り組みを行うとともに、昨年度からは、保育士養成校と連携のうえ、学生にパート保育士としての勤務を斡旋し、採用につなげる取り組みも実施しているところであり、今後も、保育の質を確保することが前提とはなりますが、採用要件の緩和や、年齢制限の弾力的な運用などについて検討を進めるなど、できる限りの人材確保に努めていく考えです。

**⑩ 技能労務職の新規採用について、この間の経緯を踏まえた労使協議を行うこと。**

技能労務職の新規採用については、本年度、総合技労職の採用試験を実施し、来年度の採用を目指す考えです。

今後も、これまでの経緯を踏まえ、最小限となりますが、年次的・計画的な採用計画を策定していく考えです。