

[明石市職員労働組合への回答]

2024年人員の確保に関する要求及び現業・公企
統一闘争（第1次）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。

[明石で暮らしてよかったと思えるまちづくりに向けて]

本市では、「いつまでも すべての人に やさしいまちを みんなで」を
目指すまちの姿として定め、SDGsの理念である「持続可能」「誰一人取
り残さない」「パートナーシップ」を基軸に、経済・社会・環境の三則面の
バランスのとれた重点的かつ効率的な取組により、将来にわたり、明石に暮
らしてよかったと思えるまちづくりを市民と共に進めていく考えです。

そのような中、本年を「共創元年」と位置づけ、「対話と共創」を新年度
のまちづくりの基本方針としています。

具体的には、市民との「対話」を通じて多様化、複雑化していく市民ニー
ズや地域課題を把握し、産官学民の多様な主体との「共創」により、市民ニ
ーズに沿った課題解決に向け、実践的な取組を展開していく考えです。

これらの取組をしっかりと進めていくためには、職員一人ひとりが市民目
線を第一に日々の業務に取り組むとともに、職員みんなで心と力を合わせ、
持てる力を十分に発揮できる、風通しの良い職場・組織づくりが必要と考え
ます。

ついでには、職場実態や業務内容等を十分に精査したうえで、限られた人材
をより有効に活用した職員の適正配置はもとより、財源の制約等を踏まえな
がら、必要な人員の確保にも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 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。また、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。
- 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行うこと。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し、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図ること。

本市では、引き続き、「民間に任せられることは、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ねばなりません。

一方で、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。

本年度の職員採用については、「市民と共に創ろう！明石の未来」をキャッチコピーに、引き続き事務職の採用試験を年2回実施するほか、人材確保が課題となっている技術職について、59才以下を対象として採用試験を年3回実施するとともに、新たに専門課程を履修している高等学校卒業見込者のみを対象とした採用試験を実施するなど、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。

他律的並びに特例業務については、規則に基づき、対象部署を指定しているところです。対象部署については、適宜見直しているところであり、取扱いに関し協議すべき事項については、協議していく考えです。

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、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る考えです。

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図ること。また、処遇については、正規職員との均等待遇を図ること。さらに、雇用更新年限は設けず、雇用継続を行うこと。

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。

また、令和2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ほか、本年度から、正規職員と同様に期末手当及び勤勉手当を支給しているところです。

なお、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。

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。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

8 定年引上げ制度完成までの間において年金満額支給までは、暫定再任用制度や定年前短時間再任用制度により希望者全員の65歳までの雇用を確保すること。また、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、高齢者部分休業制度については、労使協議及び条例制定を経て、

昨年4月に導入しているところです。

- 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。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- 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。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- 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1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、「職場環境ガイドライン」を踏まえた取組を行っているところです。

具体的には、これまで新規採用職員、新任係長級職員及び新任管理職を対象とした階層別研修や、一般職員及び技能労務職員を対象とした研修を実施しました。

また、昨年度においては、入庁2年目職員を対象にハラスメント防止研修を実施し、今後も新規採用職員スタートアップ研修2のプログラムにハラスメント防止研修を組み込むことで継続して研修を実施するほか、局部長会議においても、風通しの良い組織づくりに向けて周知徹底を図るなど、実効性のある防止策に取り組んでいるところです。

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1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、上記の取組を踏まえた上で、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。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- 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。

また、障害者が配属された職場のフォロー体制を確立すること。

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、正規職員と任期付短時間勤務職員の計15名を採用したところです。

また、障害者が配属された職場のフォロー体制については、本年度から職場適応のための専門職（障害者ジョブコーチ）を2名配置し、職員本人に加え、所属長や同僚など周りの職員とヒアリングを実施したうえで、各職場における環境整備に積極的に関わっているところです。

さらに、雇用の推進に関しては、本年度から、職員が働く場所の一つとしてインクルーシブワーキングスペースを開設しました。ここでは現在、各所属への本配置に向けて、適した業務を把握するため、職員が様々な仕事に取り組んでいるところであり、将来的には当スペースをオープンスペースとして、すべての職員が一時的に環境を変えて仕事をしたり、ジョブコーチと交流できる場所となることを目指しています。

- 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。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- 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。

また、給与については、本年度から、正規職員と同様に期末手当及び勤勉手当を支給しているところです。

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、市広報誌などによる求人情報の周知や応募者が希望する勤務時間への柔軟な対応、65歳を超えた職員の継続雇用や幼・小・養護教諭や保健師・看護師・准看護師の免許所有者を資格要件に加える等応募要件の緩和、保育士サポートセンターと連携し、公立保育所での勤務が可能な方の情報共有などの取組を行っているほか、本年度から新たに保育士養成校の学生を保育補助として募集しているところです。

また、複数のパート保育士が欠員となっている保育所に常勤の臨時保育士等を配置している当面の対策については、今後も継続するほか、再任用職員の活用等、できう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。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

(参考) これまでに回答してきた項目

- 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。

- 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。

- 12 独自要求について

- 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、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。

- 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。

- 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。