

[明石市職員労働組合への回答]

2024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。

[明石で暮らしてよかったと思えるまちづくりのために]

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・環境の三側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ます。

一方で、長引く物価高騰などの影響により、市政に対する市民の目が依然厳しい中、既存事業や事務については、これまでの経緯や既成概念にとらわれず、見直しに取り組むとともに、総人件費についても、引き続き抑制していかなければなりません。

そのような中、技能労務職場では、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ており、その取組として、来年度から、浄化センターほか夜間休日運転管理包括業務委託の見直しを考えています。

なお、これらの取組を前提に総合技労職の採用試験を実施しているところであり、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。
- (3) 作業長制度における職制を重視し、必要な作業長を配置すること。

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、最小限となりますが、今年度も、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、退職者等の状況や定年引上げ制度を踏まえ、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。

なお、直営の技能労務職場の業務内容については、作業中心から関連する事務処理まで含めるなど、引き続き見直しを図るとともに、将来は、直営で行うことが妥当で合理的な業務を中心とした技能労務職場の再構築に取り組む考えです。

作業長については、監督職としての職責の明確化を図る中で、必要性を十分に検討し、配置を決定していく考えです。

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）の縮小廃止は行わないこと。

前文及び上記1で回答したとおりです。

なお、浄化センターほか夜間休日運転管理包括業務委託については、前文に記載のとおり、来年度から、業務範囲に船上及び朝霧浄化センターの平日昼間を含めた管理業務を加える考えです。

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。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (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) 民間委託としながら、「偽装請負」の疑いのある業務については、直営に戻すなど是正すること。特に、学校・保育所の給食調理業務の民間委託は問題も多く、直営に戻すこと。また、民間委託状況等の情報提供を行うこと。

本市においては、法令等に基づく、適正な委託業務の実施に努めているところです。

また、考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (4) 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、災害時等の業務内容を明確にし、現業職員を積極的に活用すること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

4 現業賃金の改善について

- (1) 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、適正化していかなけれ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5年度ラスパイレス指数は、120.7と、国家公務員を大きく上回っている状況であり、適正化していかなければならないと考えています。

- (2) 定年引上げが行われる経過期間の再任用職員は、定年を引き上げられた職員と均衡のとれた適切な賃金水準を確保すること。

再任用職員の給与水準については、国の制度運用や他市の状況を踏まえながら、引き続き、検討していく考えです。

5 職場環境と労働条件の改善について

- (1) 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を図ること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (2) 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、定年引上げ制度の導入により、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、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するとともに、所属の意見も聞きながら、高齢職員の職場環境の整備に努めていく考えです。

また、これまで高齢職員を配置していない職場においても、体力面や安全衛生面等の観点から業務内容を見直していく中で、業務の切り分けが可能であれば、高齢職員を配置することも検討する考えです。

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。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (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。

また、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す。

今後についても、給与改定があった場合の適用時期など、会計年度任用職員及び任期付短時間勤務職員制度に関し、協議すべき事項については、協議する考えです。

(参考) これまでに回答してきた項目

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、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。

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。

- (3) 民間委託としながら、「偽装請負」の疑いのある業務については、直営に戻すなど是正すること。特に、学校・保育所の給食調理業務の民間委託は問題も多く、直営に戻すこと。また、民間委託状況等の情報提供を行うこと。

保育所の給食調理業務については、技能労務職場の将来のあるべき姿にかかる基本的な考え方にに基づき、給食調理業務の民間委託を推進してきたところであり、今後も、業務の効率化とともに、給食内容の充実に努めていく考えです。

また、民間委託している園を含めた保育所給食の質の向上については、明石市立保育所・認定こども園給食献立委員会において検討を行っているところです。

- (4) 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、災害時等の業務内容を明確にし、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、地域防災計画において、各部署の担当事務を定めており、全庁的な体制で対応することとしています。

5 職場環境と労働条件の改善について

- (1) 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を図ること。

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を毎月実施し、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。

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。