

[明石市職員労働組合への回答]

2025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。

[対話と共創のまちづくり第二ステージに向けて]

本市では、誰一人取り残さない「SDGs未来安心都市・明石」の実現に向けて、昨年、新たに「共創元年」を掲げるとともに、まちづくりの基本方針を「対話と共創」と定め、市民ニーズに沿った課題解決に向け、民間提案制度の創設など実践的な取組を展開してきたところです。

そして、本年を対話と共創のまちづくりの第二ステージと位置付け、これまで取り組んできた「こどもを核としたまちづくり」、「誰にもやさしいまちづくり」を更に深化させるとともに、まちづくりの各場面での対話と共創を通じて、多様な市民ニーズに寄り添い、きめ細やかな取組を様々な分野において市民目線で展開することで、市民生活に更なる「安心」が生まれる「“もっと”やさしいまち明石」を目指し、市民の笑顔があふれるまちを実現していく考えです。

これらのまちづくりの取組をしっかりと進めていくためには、職員がやりがいを感じながら持てる力を十分に発揮できる、風通しの良い働きやすい職場環境・組織づくりが必要と考えています。

については、市民や市議会の理解が前提となりますが、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することはもとより、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、応募者確保のため、新たに縦型ショート動画を作成しPRに努めるとともに、事務職、福祉職の採用試験を年2回実施し、人材確保が課題となっている技術職については、59歳以下を対象とした採用試験を年2回、専門課程を履修している高等学校卒業見込者を対象とした採用試験を年1回実施するほか、土木職について、新たに大学推薦特別選考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、昨年度から、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、令和5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、新規採用職員、採用2年目職員、新任係長及び新任管理職を対象とした階層別の研修を毎年実施するとともに、それ以外の職員に対しても、随時の研修を行っています。

なお、昨年度は、任期付職員、会計年度任用職員などを対象に研修を実施しました。

今後も、研修等を通じて、風通しの良い、ハラスメントのない組織づくりに努めていきます。

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、障害者が配属された職場のフォロー体制を確立すること。

障害者が配属された職場のフォロー体制については、昨年度から、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るとともに、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ています。

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、配置職員が様々な仕事に取り組む執務スペースのほか、定期的な交流会を開催する職員間の交流スペースや、パーティションで間仕切りした一時休憩スペースを設けており、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、昨年度から、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ます。

また、昨年度から、保育士養成校に在学し、保育士を目指す学生を対象に、保育補助業務を行う「保育マナビスト」の募集を行い、昨年度採用した学生1名が、本年度引き続き臨時保育士として勤務するなど、保育士の確保にも繋がっています。

さらに、本年度から複数の保育士養成校を訪問し、直接採用担当者に保育マナビストの募集について周知を図ったところです。

加えて、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なります。

- 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。