

[明石市職員労働組合への回答]

2025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。

[“もっと” やさしいまち明石の実現のために]

本市では、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の実現を目指しています。

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ることとしています。

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、放置自転車関連業務における自転車等の撤去・運搬業務に係る体制については、市内を3地区に分割し、3班体制としているところ、来年度から、市内を東西に2分割し、2班体制とする考えです。

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。

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6年度ラスパイレス指数は、120.5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) 夏季において経験したことのない気温上昇が常態化しており、熱中症リスクが高まっているなか、公務のためやむを得ず熱中症リスクのある

環境において業務に従事する職員に対して、業務の危険性を鑑み夏季作業手当を新設し支給すること。

本市の熱中症対策については、各職場における作業内容などを踏まえ、空調服等熱中症対策装具を予算の範囲内で貸与するなど個別に対応しているところです。

また、熱中症対策にかかる労働安全衛生規則が改正され、2025年6月に熱中症にかかる安全対策が義務化されたことから、緊急時の連絡体制の整備や職員への周知、また、瞬間冷却パックや経口補水液等の緊急時に必要となる物品の備え付け等、対応の強化を図ったところです。

なお、ご提案の手当を新設することは、国公準拠の観点から難しいものと考えています。

(3) 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。

給与等の処遇の面では、会計年度任用職員について、令和2年度の制度導入時に、退職手当の支給や、毎年昇給の実施などを行ったほか、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。

さらに、会計年度任用職員及び任期付短時間勤務職員の給与改定については、従来、翌年4月に行っていましたが、昨年度より、適用時期を正規職員に準じた取扱いとするなど、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。

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。

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基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。