

交渉等情報（1）

平成 27 年 6 月 22 日

各所属長 様

行政管理課長

人員確保等交渉の結果等について

平成 27 年 6 月 19 日（金）に高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と行政管理課長交渉を行いましたので、その結果を下記のとおりお知らせします。

記

1 交渉における主な回答等

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>1. 年度当初及び年度途中の欠員は速やかに補充すること。 また、欠員を生じさせないための対策や産休・育児休業者の代替要員確保対策として、名簿登載方式をはじめとする具体策を講ずること。</p>	<p>1 について</p> <ul style="list-style-type: none">・欠員は、基本的には、補充するとの従来の考え方に変わりはないが、事情により、臨時的任用職員で対応せざるを得ない場合もある。・技能職員の職場にあっては、その職場での見直しが可能な場合を除いて、臨時的任用職員による対応を行い、一定の時期には改めて検討を行う考えである。・名簿登載方式については、余剰を見込んだ形での実施は困難と考えている。
<p>2. 2015 年度の新規採用職員数及び再任用職員数を決定するにあたっては、退職者の完全補充はもとより、県民福祉の向上や労働条件改善のために必要な人員を考慮すること。</p>	<p>2、4、6 について</p> <ul style="list-style-type: none">・職員の採用にあたっては、業務運営に支障のない配置を行うことを基本とする中で、必要に応じて採用するという考え方である。・職員の配置についても同様に、職場実態の把握に努めつつ、県政運営指針に沿って適正な配置及び管理に努めていくという考え方である。
<p>4. 有資格者の採用を計画的に行うとともに、専門性や継続性、経験を必要とする業務に対して適材適所の人員配置を行うこと。また、その配置にあたっては、本人希望を尊重すること。</p>	

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>6. 事務事業見直し提示時点で予定していなかった業務が発生する場合は、県職労および分会に対して事前協議を行うこと。また、労働強化とならないような対策をとること。</p> <p>3. 雇用と年金の確実な接続を図るために、希望者全員が引き続き再任用されるとともに、来年度以降の制度などについて、職員団体との交渉・協議・合意を前提に行うこと。</p> <p>5. 技能職退職不補充方針を見直すこと。 特に栽培・飼育業務、道路整備については、現場の知識、経験が生かされる技能職員配置を行うこと。また、今後のあり方については、現場の意見を十分に聞く場を設けること。</p> <p>7. 東日本大震災に伴う職員派遣にあたっては、職員の労働条件や健康等に十分配慮すること。また、派遣元となる職場で労働強化とならない体制を確保すること。</p>	<p>3について</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用と年金の接続を考慮した再任用制度については、制度の趣旨に沿って運用していきたいと考えている。 <p>5について</p> <ul style="list-style-type: none"> 技能職については、平成 27 年 4 月に策定した県政運営指針においても退職不補充としている。 試験研究機関の植物栽培及び動物飼育の業務については、技能職員の退職後は順次、非常勤職員及び研究職員が担うこととしており、業務の引き継ぎの進捗状況に合わせて、体制の見直し等を行ってきたところ。引き続き意見を聞きながら、日々の業務の中で技術研修等を行っていく。 一部の土木事務所において委託している道路パトロール業務については、継続していくとともに、技能職員が担う業務のあり方について、意見は聞きたいと考えている。 <p>7について</p> <ul style="list-style-type: none"> 東日本大震災に伴う職員派遣の勤務条件については、適切に対応していく。 職員の健康等についても、状況把握に努めるなど十分配慮をしていく。 派遣元の所属においては、必要に応じて臨時的任用職員の雇用等を検討していきたいと考えている。

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>8. 公務におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職場における男女平等の推進へ向けた具体策を講じること。また、仕事と生活の両立支援を促進するための取り組みを強化すること。</p> <p>9. やむを得ず目安時間を超える恐れのある職場については、そのつど時間外縮減に向けた対策を講じること。</p>	<p>8について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事については、今後とも適材適所の考え方のもと、適切かつ公平な取り扱いに努めていきたいと考えている。 ・仕事と生活の両立支援の促進については、次世代育成支援行動計画に基づき、引き続き取り組んでいく。 <p>9について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務等については、平成 24 年 4 月に発出した副知事通知に基づいて、全庁的に取組を進めているところ。 ・平成 25 年度からは、所属全体での意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合いの機会を持つこととしている。 ・今後とも、時間外勤務縮減に向けて各所属に主体的な取組を求めながらも、総務部としても、引き続き取り組んでいきたい。 ・目安時間の取扱いについては、現行（目安時間は他律的業務及び災害対応を除き 360 時間とする。他律的業務を含み 360 時間を超えた職員について、決算があがった段階でその原因を分析し対応について話をする。）によりたいと考えている。 <p>●夏の朝型勤務について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・夏の朝型勤務については、職員のアンケート調査で賛成意見が多かったことなどを踏まえ、国家公務員の取組を参考としつつ、公務の運営に支障がない範囲で本県の実情に即した取組を検討するため、平成 27 年 7 月 13 日から 8 月 31 日までの間、まずは「試行」という形で希望者を対象に実施し、その効果と課題を把握したいと考えている。 ・試行にあたっては、夏の朝型勤務は原則定時退庁とすることを周知徹底する。

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>10. メンタルヘルス対策・ハラスメント対策を充実させること。</p> <p>11. 別途提出する個別課題について、改善を図ること。</p> <p>(1) 中央西福祉保健所（総務保護課 1名増）</p> <p>(2) 森づくり推進課（担い手対策担当 1名増）</p>	<p>10 について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス対策については、重要な課題と認識しており、これまで、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできたところ。 ・今後も、職員の心と体の健康づくりのため、予防対策や早期発見、早期治療につながる取組を行っていく。 ・ハラスメント対策については、引き続き相談窓口の周知を図るとともに、幹部職員及び管理職員を対象とした研修を実施するなど、継続した取組を行っている。 <p>(1) 中央西福祉保健所</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部からは、生活保護のケースワークについては、これまでも各事務所に就労支援等の非常勤職員を配置するとともに、本庁（福祉指導課）に他法他施策活用や援助困難ケース同行訪問を担当する非常勤職員を配置し事務所への支援を行っていると聞いている。 ・中央西福祉保健所については、ケース数の増加している事務所として、引き続き助言、フォローをしていくとともに、今後、ケース数が増える状況が続くようであれば、保護担当以外の職員に兼務させることも含め検討したいと聞いている。 <p>(2) 森づくり推進課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部からは、課内の業務分担の見直しによる平準化、高知県立林業学校推進本部の設置による部全体での対応、臨時的任用職員1名の増、林業環境政策課による業務のフォローにより、担当者の負担を軽減し、時間外勤務の縮減に取り組むと聞いている。

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>(3) 木材利用推進課（木造建築推進担当 技術職 1名増）</p> <p>(4) 環境対策課（計画推進・一般廃棄物チームの専任化 1名増）</p> <p>12. 要求等について、労使合意が図られたときは、文書協定もしくは労働協約として締結すること。</p>	<p>(3) 木材利用推進課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部からは、他課への業務移管、課内業務分担の見直し、出先機関への業務移管、権限移譲、臨時的任用職員の雇用月数の増により、時間外勤務の縮減に努めてきていると聞いている。 ・今後も、業務の遂行状況を見ながら、課全体で臨機応変に業務のシェアを図り、全体の平準化に取り組むことや、スケジュール管理をこまめに行い、停滞している部分を早めに洗い出し、管理職も含めて課として対応することなどにより、時間外勤務の縮減に努めていくと聞いている。 <p>(4) 環境対策課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部からは、業務分担の決定にあたっては、職員に対し、課の業務推進体制や業務の方向性等について事前に説明し、理解を得た上で行っていると聞いている。 ・また、判断に時間を要する案件の処理は、課長と課長補佐が積極的に支援するなど、業務改善に向けた取組を行うと聞いている。 <p>12 について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文書協定もしくは労働協約の締結については、現行の考え方によりたい。 ・今後の地方公務員に関する労働基本権のあり方の議論には留意していきたい。

2 当局の文書回答

- (1) 文書回答 (平成 27 年 6 月 19 日)
2015 年度人員確保等に関する要求書に対する回答について

(2) 回答書 (全文)

2015 年度人員確保等に関する要求書に対する回答について

平成 27 年 6 月 2 日付けで提出のありました要求書について、下記のとおり回答します。
記

1 について

欠員は、基本的には、補充するとの従来の考え方に変わりはありませんが、事情により、臨時的任用職員で対応せざるを得ない場合もあります。

技能職員の職場にあつては、その職場での見直しが可能の場合を除いて、臨時的任用職員による対応を行い、一定の時期には改めて検討を行う考えです。

なお、名簿登載方式については、余剰を見込んだ形での実施は困難と考えています。

2、4、6 について

職員の採用にあつては、業務運営に支障のない配置を行うことを基本とする中で、必要に応じて採用するという考え方です。

職員の配置についても同様に、職場実態の把握に努めつつ、県政運営指針に沿って適正な配置及び管理に努めていくという考え方です。

3 について

雇用と年金の接続を考慮した再任用制度については、制度の趣旨に沿って運用していききたいと考えています。

5 について

技能職については、平成 27 年 4 月に策定した県政運営指針においても退職不補充としています。

試験研究機関の植物栽培及び動物飼育の業務については、技能職員の退職後は順次、非常勤職員及び研究職員が担うこととしており、業務の引き継ぎの進捗状況に合わせて、体制の見直し等を行ってきたところです。引き続きご意見をお聞きしながら、日々の業務の中で技術研修等を行っていきます。

また、一部の土木事務所において委託している道路パトロール業務については、継続していくとともに、技能職員が担う業務のあり方について、ご意見はお聞きしたいと考えています。

7 について

東日本大震災に伴う職員派遣の勤務条件については、適切に対応していきたいと考えています。

また、職員の健康等についても、状況把握に努めるなど十分配慮していきます。
併せて、派遣元の所属においては、必要に応じて臨時的任用職員の雇用等を検討していき

たいと考えています。

8について

人事については、今後とも適材適所の考え方のもと、適切かつ公平な取り扱いに努めていきたいと考えています。

また、仕事と生活の両立支援の促進については、次世代育成支援行動計画に基づき、引き続き取り組んでいきます。

9について

時間外勤務等については、「活力のある職場づくりと公務効率等の向上について」（副知事通知）に基づいて、全庁的に取組を進めているところです。平成 25 年度からは、所属全体での意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合いの機会を持つこととしています。

今後とも、時間外勤務縮減に向けて各所属に主体的な取組を求めながらも、総務部としても、引き続き取り組んでいきたいと考えています。

目安時間の取扱いについては、現行によりたいと考えています。

10について

メンタルヘルス対策については、重要な課題と認識しており、これまで、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできたところですが、今後も、職員の心と体の健康づくりのため、予防対策や早期発見、早期治療につながる取組を行っていきます。

ハラスメント対策については、引き続き相談窓口の周知を図るとともに、幹部職員及び管理職員を対象とした研修を実施するなど、継続した取組を行っています。

12について

文書協定もしくは労働協約の締結については、現行の考え方によりたいと考えています。

なお、今後の地方公務員に関する労働基本権のあり方の議論には留意していききたいと考えています。

3 県職労からの要求

(1) 要求書提出

2015年度人員確保等に関する要求書（平成27年6月2日）

(2) 要求書（全文）

2015年度人員確保等に関する要求書

高知県の職員数は、行政改革等で削減が続く中、知事部局は、この10年間で約2割の700名以上が削減されてきました。

一方、業務量については、課題解決先進県として産業振興計画の推進や日本一の健康長寿県づくりなどに加え、南海トラフ地震対策、中山間対策の充実強化など県に求められる業務は、増え続けていますが、それに見合った人員となっていないのは、時間外勤務が大幅に増えてきていることから明らかです。また、行政改革プランによる人員削減の結果、職員は厳しい業務実態の中、働き続けています。こうした職場状況にも起因して、心身に故障をきたす職員も依然高止まりの実態があります。

さらに、土木・耕地・林業などの事業職場で事業量の増大が生じており、現場実態を踏まえた人的配置が喫緊の課題になっています。

つきましては、本年4月以降の職場点検等を踏まえて、安心して働き続けられる職場環境や県民サービスを維持していくために必要な人員確保を求めて、次のとおり要求書を提出しますので、貴職の誠意ある回答を強く求めます。

なお、回答については、6月19日（金）までに文書で行われますよう申し添えます。

記

1. 年度当初及び年度途中の欠員は速やかに補充すること。
また、欠員を生じさせないための対策や産休・育児休業者の代替要員確保対策として、名簿登載方式をはじめとする具体策を講ずること。
2. 2015年度の新規採用職員数及び再任用職員数を決定するにあたっては、退職者の完全補充はもとより、県民福祉の向上や労働条件改善のために必要な人員を考慮すること。
3. 雇用と年金の確実な接続を図るために、希望者全員が引き続き再任用されるとともに、来年度以降の制度などについて、職員団体との交渉・協議・合意を前提に行うこと。
4. 有資格者の採用を計画的に行うとともに、専門性や継続性、経験を必要とする業務に對して適材適所の人員配置を行うこと。また、その配置にあたっては、本人希望を尊重すること。
5. 技能職退職不補充方針を見直すこと。
特に栽培・飼育業務、道路整備については、現場の知識、経験が活かされる技能職員配置を行うこと。また、今後のあり方については、現場の意見を十分に聞く場を設けること。
6. 事務事業見直し提示時点で予定していなかった業務が発生する場合は、県職労および分会に對して事前協議を行うこと。また、労働強化とならないような対策をとること。
7. 東日本大震災に伴う職員派遣にあたっては、職員の労働条件や健康等に十分配慮すること。また、派遣元となる職場で労働強化とならない体制を確保すること。

8. 公務におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職場における男女平等の推進へ向けた具体策を講じること。また、仕事と生活の両立支援を促進するための取り組みを強化すること。
9. やむを得ず目安時間を超える恐れのある職場については、そのつど時間外縮減に向けた対策を講じること。
10. メンタルヘルス対策・ハラスメント対策を充実させること。
11. 別途提出する個別課題について、改善を図ること。
12. 要求等について、労使合意が図られたときは、文書協定もしくは労働協約として締結すること。