

交渉等情報（5）

平成30年 1月29日

各所属長 様

行政管理課長

職場要求交渉の結果等について

平成30年1月9日（火）から1月27日（土）まで、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、総務部長交渉及び副知事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

第1 交渉結果

（1）育児休暇

ア 改正内容の概要

- ・育児休暇に係る承認を与える期間について、「生後1歳6月に達しないまでの間」としてある現行の取扱いを「2歳に達しないまでの間」とし、「生後1年6月から生後2歳に達しないまでの間」に取得できる時間については、1日2回まで、1回につき30分とする。

イ 実施時期

平成30年4月1日

ウ その他

上記の内容で人事委員会に協議

（2）非常勤職員の報酬の改定

ア 改正内容の概要

- ・非常勤職員の報酬の額を別紙のとおり改定する。
- ・ただし、女性相談支援センターの女性相談員等の非常勤職員の報酬については、別途改定を検討する。

イ 実施時期

平成30年4月1日

（3）障害者雇用枠の非常勤職員の報酬の改定等

ア 改正内容の概要

- ・障害者雇用枠の非常勤職員のうち、「簡易な事務補助」に従事する者の報酬について、臨時的任用職員の賃金をベースとしている現行の取扱いを既存の「文書発送等」に従事する非常勤職員の報酬額をベースとした額に改定する。

イ 実施時期

平成30年4月1日

ウ その他

- ・運用に当たっては、できるだけ多くの方に県での就労経験を積んでいただき、自立につなげるという障害者雇用枠を設けた趣旨を踏まえ、今後は業務内容について、「簡易な事務補助」から「より高度な事務」に従事するというステップアップの形を明確にした運用を行っていく。
- ・具体的には、「簡易な事務補助」に従事する非常勤職員の勤務状況について、6月ごとに評価する取扱いとし、当該評価として「より高度な事務」に従事できると認められる場合は「職群1」の報酬額をベースとした額を適用することとする。

第2 交渉における主な回答等

● 予算編成に関する要求

○ 県民福祉・サービスの確保

- ・財政状況をはじめ、本県を取り巻く諸情勢は依然として厳しい状況にある。
- ・本県の財政状況は、現時点での試算では中期的な財政運営に一定の目途が立ってい

- るとはいえ、財政不足額は拡大傾向、財政調整基金の残高は減少傾向にある。
- ・本県の財政運営は、国の歳入・歳出改革等の動きに左右されることから、引き続き、県政運営指針に沿って、簡素で効率的な行政基盤の確立を着実に進めていく必要がある。
- 賃金適正化
 - ・職員の給与制度は、県民の皆様から理解が得られるものでなければならぬし、常にそういった視点を持って検討していかねばならないと考えている。
 - ・現時点で新たに見直しを提案するものはない。
- 時間外勤務手当等必要経費の確保
 - ・時間外勤務手当の予算については、前年度の執行状況や本年度の執行見込額を考慮し、必要額を措置する考えである。
 - ・業務執行に真に必要な経費は、予算に計上するという考え方に立っている。

●労働時間

- ・総労働時間の縮減に向けては、機会あるごとに、その趣旨を説明し、事前命令の徹底や年休の取得促進などの取組の徹底を図っている。
- ・「活力のある職場づくりと公務効率等の向上について」（平成24年副知事通知）に基づいて取組を進めているところ。
- ・平成25年度からは、所属全体で意識の共有を図るとともに、より実効性の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。
- ・昨年度からは、「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（平成28年副知事通知）に基づいて、業務改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託の推進などに取り組みとともに、管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組を進めているところ。
- ・今年度においても、これらの取組を更に徹底している。
- ・管理職員が日頃から職員とのコミュニケーションを大切にすよう、引き続き徹底し、風通しの良い組織していきたいと考えている。
- ・各部署長に対し、引き続きしっかりと道筋を示しつつ、スピード感を持って判断しながら、部署の業務を運営すよう徹底するとともに、部署の繁忙状況について丁寧に聴き取りをしていきたいと考えている。
- ・年度末に向けて、職員の健康管理にも留意し、事前命令の徹底や、必要最小限の人員での議会対応などの取組をさらに進めることで、より一層の職員の負担軽減と、時間外勤務の縮減につなげていきたいと考えている。
- ・管理職員の意識とマネジメントの一層の向上を図り、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげていきたいと考えている。
- ・来年度に向け、事務事業の見直しや外部委託の推進、組織定数の最適化を目指し取り組んでいるところ。
- ・事務事業のスクラップについては、現在、予算編成作業の中で精査しているところであり、今年度を上回る件数と金額を見込んでいます。
- ・来年度の知事部局の職員数は、今年度よりも増える見込みにあるが、引き続き3,300人体制を維持しながら、各主要施策など事業の執行に必要な職員数を確保することが重要であり、そのことにより、時間外勤務の縮減につながるものと考えている。

●同乗者への時間外勤務手当の支給

- ・県有車及び私有車による出張における同乗者への時間外勤務手当の支給は現行の考え方による。

●雇用と年金の接続

- ・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。

●休暇

○休暇制度

- ・休暇制度については、基本的には、国家公務員の措置に準ずるという考え方。

○育児休暇

- ・育児休暇に係る承認を与える期間について、「生後1歳6月に達しないまでの間」としている現行の取扱いを「2歳に達しないまでの間」とし、「生後1年6月から生後2歳に達しないまでの間」に取得できる時間については、1日2回まで、1回につき30分とする。

○次世代育成支援

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の取組状況については、毎

- 年把握し、進行管理を行うことにしている。
 - ・特に母性保護には十分な配慮を行っていきたいと考えている。
- 分限条例における失職の例外規定の改正
 - ・職員の分限に関する手続及び効果等に関する条例における失職の例外については、現時点では、改正する状況にないと考えている。
- 職員団体活動
 - ・職員団体に関する事項については、県民の視点に立ち、地方公務員法に沿って対応する必要があると考えている。
 - ・交渉時等の職務専念義務の免除については、運用の適正化によって実施しているものであり、引き続き現行の取扱いとする。
- 駐車場利用料
 - ・職員駐車場の利用料等の徴収については、現行によりたいと考えている。
- 土木事務所の近傍待機
 - ・土木事務所の近傍待機については、現行によりたいと考えている。
 - ・今後も改善に向けての意見は聞きながら、引き続き、運用面での改善の視点を持って、実施していく。
- 組織・定数
 - ・来年度の職員定数については、県政運営指針に沿って、知事部局3,300人体制を維持しながら、スクラップアンドビルドを徹底するとともに、全体最適の視点から、各所属における業務の状況や時間外勤務の状況なども参考に全庁的な調整を行いながら、適正な人員配置に努めたい。
 - ・その際には、業務のスクラップアンドビルドだけでなく、仕事の仕方や仕組みの見直し、民間活力の活用などにより、全体として必要なマンパワーは確保していききたい。
 - ・来年度の組織・定数を説明できる時期は、例年の時期になるのではないかと考えている。
- 指定管理者制度
 - ・指定管理者制度については、制度の趣旨に沿って活用すべきと考えている。
- 公社等の職員
 - ・公社等のプロパー職員についての雇用責任は、一義的には、雇用契約の当事者で雇用主である各団体にあると考えている。
- アウトソーシング
 - ・県業務のアウトソーシングについては、民間の知恵や技術力を活用して、県民サービスの質の向上や、県内の雇用拡大、地域の振興につながるよう適正に推進したいと考えている。
- 欠員補充
 - ・年度途中の欠員については、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。
 - ・産休、育休などへの対応については、業務に支障のないようにとの基本的な考え方に立っている。
 - ・育児休業の請求期間が1年を超える場合は、任期付職員又は可能な範囲での正職員と臨時的任用職員での対応を基本としている。また、有資格者の確保にも努力している。
- 人事異動
 - ・人事異動は、公平・公正、適材適所の考え方を基本に対応してきたし、今後もその考え方で対応していきたいと考えている。
 - ・家庭事情などについては、可能な限り本人の希望を聞きながら、対応の努力もしてきているが、人事異動という性格上、一定の限界もある。
 - ・異動発表日については、現時点で具体的な日程を示すことはできない。

- ・これまでどおり、できるだけ早く異動発表ができるように努めていきたいと考えている。
- 幹部の人事交流
 - ・中央省庁に限らず、積極的に人事交流を進めていくというのが、県としての基本的な考え方である。
 - ・国との人事交流については、県にとって地方の視野では見えないものの見方や、感覚に触れることができるし、逆に国の職員にとっては、地方の現状を知る機会になるといったように、双方にメリットがあると考えている。
 - ・今後も、国と県とが頻繁な情報交換を行っていく上では、こうした人的ネットワークの構築は大変重要だと考えている。
- 3等級昇任
 - ・3等級への昇任については、チーフ等のポストに就くものに限ることとしている。
 - ・県の行政課題に的確に対応していくため、引き続きポスト職の設置や経験などにも意を用いたチーフ等への登用に取り組んでいきたいと考えている。
- 従前の育休取得者の昇給延伸の復元等
 - ・育児休業をした職員の職務復帰後における給与の取扱いについては、国家公務員の措置に準じて、将来に向けた制度の改正を行ったもの。国においても在職者調整の措置は講じられておらず、実施は困難。
- 漁業取締船のポスト職の設置
 - ・チーフ等のポスト職の設置については、組織運営上の必要性を考慮し、設置することとしている。
- 4等級昇任
 - ・4等級は、係長級の位置付けであり、全体の任用体系の中で、現行の取扱いが妥当であると考えている。
- 人事考課・査定昇給
 - ・査定昇給については、地方公務員法に基づき、職員の勤務実績を給与に反映できるよう、制度の趣旨に沿って、引き続き実施していく。
 - ・人事考課については、男女で考課基準や評価の視点を違えて評価している訳ではなく、それぞれのステージに期待する人材像から、仕事に対しての取り組み姿勢や能力の発揮、成果といった視点で評価しており、考課は適切に行われているものと考えている。
 - ・男女の別なく、公平・公正に考課を行っていくよう、引き続き考課者には徹底していく。
 - ・今後も、改善に向けての意見は聞いていくし、引き続き、制度・運用面での改善の視点を持って、人事考課を継続していきながら、その熟度を高めていく。
- 採用困難職種の処遇
 - ・採用困難職種の処遇については、人事委員会からの勧告がない中で、見直すことは困難であり、現行によりたいと考えている。
- 直営、人員配置
 - ・技能職については、県政運営指針においても退職不補充としている。退職不補充の方針を変える考えはない。
 - ・今後、技能職の退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職が残るものと考えている。
 - ・県の農業職については、産業振興計画等の推進に向けて必要と考えられる多様な人材の確保に加え、今後の大量退職への対応といびつな年齢構成の解消が課題となっており、特に研究職について、高度な専門性を有する職員を確保する必要性が高まっている。
 - ・このようなことから、今年度、知事部局において実施した「研究職（農業）採用選考考査」については、来年度においても、実施する方向で検討し、農業振興部との調整ができ次第、人事委員会に協議したいと考えている。
 - ・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、今年度は技能伝承を推進するため

- のポスト職を設置するなど、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。
- ・現時点では、新たな専門職を配置することは考えていないが、引き続き、業務の引き継ぎが進むよう、意見は聞きたいと考えている。
 - ・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。
 - ・現業事務員については、かなり限定的な配置になるものと考えているが、意見も聞きたいと考えている。
 - ・技能職から行政職への転職試験の実施について、来年度、検討したいと考えている。
 - ・技能職内の転職は、行政職と同様に通常の人事異動として対応する。転職を伴わない場合も同様の考え方。
 - ・業務研修については、OJTを基本としながら、意見も聞きながら実施していきたいと考えている。

●会計年度任用職員

- ・会計年度任用職員制度については、地方公務員法及び地方自治法の改正の趣旨を踏まえ、適切に検討を進めていきたい。
- ・ご意見は、お聞きしたいと考えている。

●非常勤職員の勤務条件等

- ・非常勤職員については、平成30年4月1日からの報酬及び賃金、平成30年度からの6・12月における加算報酬を改定するほかは基本的に現行によりたいと考えている。
- ・非常勤職員については、1年の雇用を原則とする中で、非常勤の職が継続する場合は、引き続き雇用してきている。そうした中で、職の廃止等の場合には、雇用が継続できないことがある。
- ・配置期限を迎えた職については、機械的に廃止するものではなく、業務の状況等を確認したうえで、職場全体の配置の中で職の継続等を検討している。

●障害者雇用枠で雇用された非常勤職員の勤務条件等

- ・障害者雇用枠の非常勤職員のうち、「簡易な事務補助」に従事する者の報酬について、臨時的任用職員の賃金をベースとしている現行の取扱いを既存の「文書発送等」に従事する非常勤職員の報酬額をベースとした額に改定する。
- ・運用に当たっては、できるだけ多くの方に県での就労経験を積んでいただき、自立につながるという障害者雇用枠を設けた趣旨を踏まえ、今後は業務内容について、「簡易な事務補助」から「より高度な事務」に従事するというステップアップの形を明確にした運用を行っていく。
- ・具体的には、「簡易な事務補助」に従事する非常勤職員の勤務状況について、6月ごとに評価する取扱いとし、当該評価として「より高度な事務」に従事できると認められる場合は「職群1」の報酬額をベースとした額を適用することとする。

●公務災害、職業病

- ・職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努めていく。

●職員の健診

- ・職員の健診については、現行によりたいと考えている。

●メンタルヘルス等

- ・メンタルヘルス対策については、重要な課題として認識している。
- ・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あるが、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よう取り組む。
- ・メンタルヘルス疾患の発生原因は、家庭やプライベートな問題、個人の素因や性格、職場環境などが絡み合っていると考えている。
- ・職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、「職員の心とからだの健康づくり計画」に基づき取り組んでいく。

- ハラスメント対策
 - ・ハラスメント対策については、相談窓口の周知を図るとともに、平成27年度から研修の対象者を全職員に拡大するなど、継続した取組を行っている。
 - ・提案をもらった労使による対策検討委員会の設置については、職員個人に関わる事案を職員団体と取り扱うこととなり、適当でないと考えている。

- 完全禁煙化
 - ・喫煙対策については、健康増進法等の趣旨を踏まえて対応していきたいと考えている。喫煙場所については、庁舎内全面禁煙に伴う整備を行ってきた。

- 職員住宅
 - ・職員住宅の整備等については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えている。
 - ・県外出身の新規採用者について、職員住宅への入居を優先させることができないかという話があったが、現行の希望者からの抽選による決定が適切と考えている。
 - ・また、抽選に外れた方については、個別に相談に応じている。

- 庁舎整備
 - ・庁舎整備等を行う場合には、適宜情報を提供していく。
 - ・保健衛生総合庁舎の職員駐車場について、新たな予算を伴う駐車場の確保等は困難である。

- 県有車
 - ・県有車の更新については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えている。

- 互助会及び福利厚生等
 - ・財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えている。

- 特殊勤務手当等
 - ・児童相談所の職員に対する給与上の措置については、見直し時の経緯もあり現行による。
 - ・家畜衛生保健所の獣医師の調整数については、平成29年度から見直したところであり現行による。
 - ・家畜保健衛生所の畜産技術員に対する給与上の措置については、現行による。
 - ・建築主事に対して、新たな給与上の措置を行うことは困難である。

第3 文書回答

1 文書回答（平成30年1月18日）

「来年度予算編成等に関する職場要求全体要求書に対する回答について」

2 回答書（全文）

平成29年12月20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

財政状況をはじめ、本県を取り巻く諸情勢は依然として厳しい状況にあり、そうした中で、社会経済情勢の変化に柔軟に対応しつつ、県民サービスの向上や県勢の発展を図っていくためには、財政の健全化はもとより行政の簡素化・効率化は極めて重要な課題です。

本県の財政状況は、現時点での試算では中期的な財政運営に一定の目途が立っているとはいえ、財源不足額は拡大傾向、財政調整的基金の残高は減少傾向にあります。また、本県の財政運営は、国の歳入・歳出改革等の動きに左右されることから、引き続き、県政運営指針に沿って、簡素で効率的な行政基盤の確立を着実に進めていく必要があります。

1 人件費等について

職員の給与制度は、県民から理解が得られるものでなければなりませんし、常にそういった視点を持って検討していかなければならないと考えておりますが、現時点で新たに見直しを提案するものではありません。

時間外勤務手当の予算については、前年度の執行状況や本年度の執行見込額を考慮し、必要額を措置する考えです。

また、業務執行に真に必要な経費は、予算に計上するという考え方に立っています。

2 制度について

(1) 労働時間短縮等について

総労働時間の縮減に向けては、機会あるごとに、その趣旨を説明し、事前命令の徹底や年休の取得促進などの取組を所属に求めるなど、取り組んでいます。

また、時間外勤務等については、「活力のある職場づくりと公務能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。

更に、昨年度からは、「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（副知事通知）に基づいて、業務運営の改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託の推進などに取り組むとともに、管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組を進めているところです。

今年度においても、これらの取組を更に徹底しています。

こうした取組を通じて、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげていきたいと考えています。

県有車及び私有車による出張における同乗者への時間外勤務手当の支給は、困難です。

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ます。

(2) 休暇などについて

職員の休暇制度については、基本的には、国家公務員の措置に準ずるという考え方です。

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の取組状況については、毎年把握し、進行管理を行うことにしています。特に母性保護には十分な配慮を行っていきたいと考えています。

育児休業をした職員の職務復帰後における給与の取扱いについては、国家公務員の措置に準じて、将来に向けた制度の改正を行ったものです。国においても在職者調整の措置は講じられておらず、実施は困難です。

(3) 身分などについて

職員の分限に関する手続及び効果等に関する条例における失職の例外については、現行によりたいと考えています。

(4) その他

職員団体に関する事項については、県民の視点に立ち、地方公務員法に沿って対応する必要があると考えています。

職員駐車場の利用料の徴収については、現行によりたいと考えています。
土木事務所の近傍待機については、現行によりたいと考えています。
なお、今後も改善に向けてのご意見はお聞きしていきますし、引き続き、運用面での改善の視点を持って、実施していきたいと考えています。

3 定数、人員増、人事などについて

(1) 定数などについて

事務事業の見直しに関することについては、これまでにお示した考え方を基本に対応していきたいと考えています。来年度の組織・定数を説明できる時期は、例年の時期になるのではないかと考えています。

指定管理者制度については、制度の趣旨に沿って活用すべきと考えています。

公社等のプロパー職員についての雇用責任は、一義的には、雇用契約の当事者で雇用主である各団体にあると考えています。

県業務のアウトソーシングについては、民間の知恵や技術力を活用して、県民サービスの質の向上や、県内の雇用拡大、地域の振興につながるよう適正に推進したいと考えています。

年度途中の欠員については、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す。

産休、育休などへの対応については、業務に支障のないようにとの基本的な考え方に立っています。育児休業の請求期間が1年を超える場合は、任期付職員又は可能な範囲での正職員と臨時的任用職員での対応を基本としています。また、有資格者の確保にも努力しています。

(2) 人事・昇任などについて

人事異動は、公平・公正、適材適所の考え方を基本に対応してきましたし、今後もその考え方で対応していきたいと考えています。

その中で、家庭事情などについては、可能な限り本人の希望を聞きながら、対応の努力もしてきていますが、人事異動という性格上、一定の限界もあります。

なお、人事異動の発表については、例年の時期になるのではないかと考えています。

また、中央省庁に限らず、積極的に人事交流を進めていくというのが、県としての基本的な考え方です。

3等級への昇任については、チーフ等のポスト職に就く者に限ることとしています。県の行政課題に的確に対応していくため、引き続きポスト職の設置や経験などにも意を用いたチーフ等への登用に取り組んでいきたいと考えています。

査定昇給については、地方公務員法に基づき、職員の勤務実績を給与に反映させるという、制度の趣旨に沿って、引き続き実施していきます。

なお、今後も、改善に向けてのご意見はお聞きしていきますし、引き続き、制度・運用面での改善の視点を持って、人事考課を継続していきながら、その熟度を高めていきたいと考えています。

採用困難職種の処遇については、人事委員会からの勧告がない中で、見直すことは困難であり、現行によりたいと考えています。

(3) 技能職員について

技能職については、県政運営指針においても退職不補充としています。退職不補充の方針を変える考えはありません。

今後、技能職の退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職が残るものと考えています。

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、今年度は技能伝承を推進するためのポスト職を設置するなど、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、技能職が担う業務のあり方について、ご意見をお聞きしたいと考えています。

現業事務員については、かなり限定的な配置になるものと考えていますが、ご意見もお聞きしたいと考えています。

なお、技能職内の転職は、行政職と同様に通常の人事異動として対応します。転職を伴わない場合も同様の考え方です。

業務研修については、OJTを基本としながら、ご意見もお聞きしながら実施していきたいと考えています。

(4) 非常勤職員及び臨時的任用職員について

会計年度任用職員制度については、地方公務員法及び地方自治法の改正の趣旨を踏まえ、適切に検討を進めていきたいと考えています。ご意見は、お聞きしたいと考えています。

非常勤職員の方については、1年の雇用を原則とする中で、非常勤の職が継続する場合は、引き続き雇用してきています。そうした中で、職の廃止等の場合には、雇用が継続できないことがあります。

非常勤職員及び臨時的任用職員の勤務条件については、平成30年4月1日からの報酬及び賃金、非常勤職員の平成30年度からの6月・12月における加算報酬のほかは、基本的には現行によりたいと考えています。

障害者雇用枠で雇用されている非常勤職員の報酬については、職や業務内容の設定から、現行によりたいと考えています。

経験や能力が高まることにより、業務内容がより高度なものとなった場合は、一定の専門性のある業務に従事している他の非常勤職員と同等となっていることを確認したうえで、報酬額を見直す対応をしていきたいと考えています。

4 労働者福祉について

(1) 職業病対策・労働安全衛生の確立について

職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努めていきたいと考えています。

職員の健診については、現行によりたいと考えています。

メンタルヘルス対策については、重要な課題として認識しています。

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よう取り組みます。

ハラスメント対策については、相談窓口の周知を図るとともに、平成27年度から研修の対象者を全職員に拡大するなど、継続した取組を行っています。

提案いただいた労使による対策検討委員会の設置については、職員個人に関わる事案を職員団体の皆さんと取り扱うこととなり、適当でないと考えています。

喫煙対策については、健康増進法等の趣旨を踏まえて対応していきたいと考えています。喫煙場所については、庁舎内全面禁煙に伴う整備を行ってきました。

職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、職場環境の改善と職員の心とからだの健康づくりに取り組んでいきます。

(2) 住宅について

職員住宅の整備等については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えています。

(3) 庁舎整備、機動力について

庁舎整備等を行う場合は、適宜情報を提供していきたいと考えています。

県有車の更新については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えています。

(4) 福利厚生等について

このことについては、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えています。

第4 県職労からの要求

1 要求書提出（平成29年12月20日）

「2018年度予算編成等に関する職場要求全体要求書について」

1 要求書（全体要求）

2015年4月より「新たな県政運営指針」が始まって3年が過ぎようとしていますが、知事部局は3,300人体制の維持が続く中、南海トラフ地震対策、産業振興計画、日本一の健康長寿県構想など重要施策の推進の加速化で業務量は増加の一途をたどっています。時間外労働は毎年増加しており、県職労が実施する職場実態アンケートでも4割を越える組合員が「業務量がきつい」と答えており、業務のスクラップや平準化に加え、適正な人員配置が喫緊の課題です。2013年4月に出された副知事通知「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」の効果は組合員7割を越えて「実感していない」と答えており、浸透は不十分と言えます。時間外縮減に関しては、発出5年が経過した「副知事通知の徹底」をもってしても、依然として時間外の高止まりは解消されていません。職員の負担も限界であり、職場実態を踏まえた人員配置の検討が必要です。

また、自治体非正規職員の処遇改善に向けて地方自治法・地方公務員法が改正されました。法改正の趣旨を活かし、正規職員と比べて低位な労働条件におかれながらも県勢浮揚のために専門性を生かし、働き続けている非常勤職員の雇用の継続はもとより、処遇改善に向けた検討を行うべきものと考えます。

私たち高知県職員労働組合は、職場討議を経て、ここに「2018年度予算編成等に関する職場要求全体要求書」を提出します。県民福祉・県民サービスの向上のためには安心して働き続けられる労働条件・職場環境の確保が不可欠であると考えます。

貴職におかれましては、要求内容を十分に検討され、誠意ある対応と責任ある回答を強く求めます。

なお、回答については、1月18日（木）までに文書で行われますよう申し添えます。

●制度政策及び予算編成に関する要求

II. 予算編成に関する要求

①2018年度予算編成について、不要・不急の事業は見直し、県民福祉・サービスの後退とならないようにするとともに、新たな賃金合理化は行わないこと。

また、賃金や時間外勤務手当を始めとした必要経費は確保すること。

□

●全職場共通の要求

1. 制度について

(1) 労働時間短縮等について

①年間総労働時間1,800時間の達成に向けて努力を行い、全庁的な時間外勤務の縮減に向けて具体策を講じること。また、サービス残業が発生しない対策をとること。

②育児・介護の責任を有する男女労働者の時間外労働（週休日、休日出勤を含む）は、年間150時間の上限が守られるとともに、時間外勤務免除の取得できる職場環境を実現すること。

③時間外・休日労働の縮減のため、36協定の締結をはかること。また、労働基準法33条3項の「公務のために臨時の必要がある場合」の規定を拡大解釈することなく厳格に運用すること。

④職員要求にもとづく年休の計画的、連続的取得を一層推進し、完全取得のための実効ある施策を講じること。

⑤勤務時間外における出張時について、同乗者へ時間外手当を支給すること。

⑥再任用制度を運用するにあたり問題点が生じれば、組合側と協議をすること。

□

(2) 休暇など

①次世代育成支援について、県としての実効ある具体策を実施すること。また、育児休業の取得によって昇給・昇格・昇任に不利益を発生させないこと。

②子の看護休暇、育児休業、介護休暇、介護時間について、制度充実を図ること。

- ③職員が働き続けられる環境の確保のために休暇制度を充実させること。また、休暇制度の改悪を行わないこと。

□

(3) 身分など

- ①勤務時間外の交通事故により身分を失わないよう分限条例の改正を行うこと。

□

(4) その他

- ①労働組合活動を十分に保障すること。
- ②職員駐車場の料金徴収を廃止すること。
- ③土木事務所の近傍待機を中止すること。
- ④その他、労働条件の改悪を行わないこと。

□

2. 定数、人員増、人事などについて

(1) 定数など

- ①組織・機構、業務委託、定数・人員の見直しについては、労働条件と密接不可分の関係にあるので早期に協議を行い、一方的に行わないこと。また、職場においても十分な検討時間を保障し、所属長・部局長交渉も含め団体交渉を行うこと。特に2018年度の組織改革については、早急に協議すること。
- ②指定管理者制度の導入については慎重に対応するとともに、指定管理者とならなかった場合の公社等外郭団体の職員については、雇用確保に向けた精一杯の努力を行うこと。
- ③県業務のアウトソーシングについては、単なるコスト比較でなく、公平・公正なサービス提供や公権力行使等の観点から慎重に対応すること。またアウトソーシング業務の選定に当たっては、職場・職員の理解と納得を前提とし、職場・職員の意見を無視して強権的で強引な進め方をしないこと。アウトソーシング実施に伴い職・職場の廃止が想定される場合には、検討状況も含めて速やかに明らかにするとともに、十分な議論期間を保障すること。
既にアウトソーシングされた業務において、現場負担の増や法違反の状況がある場合は、負担解消を行うとともに、法違反の状況が改善されない場合は直営化すること。
- ⑤欠員については、補充体制を確立し正職員で補充すること。また、産休・育休等についても速やかな補充を行い、資格職種については、有資格で代替職員を確保すること。産休・育休等についても正規職員で代替え配置を行い、対応が困難な場合は任期付き職員を採用すること。

□□

(2) 人事・昇任など

- ①人事異動は、県職労の申し入れに基づき本人の希望を尊重し、民主的・公平に扱うこと。また、勤労意欲をそぐような人事を行わないこと。更に異動発表日の前倒しに努めること。
- ②地方自治確立の妨げになる天下り人事を行わず、庁内登用をはかること。
- ③3等級昇任基準の改善を行うこと。
- ④査定昇給制度の運用にあたっては、4原則2要件（i 公平性・公正性、ii 透明性、iii 客観性、iv 納得性、v 制度設計・運用への労働組合関与、vi 評価への苦情解決システムの設置）を確保するとともに、一般職員については運用を停止すること。
- ⑤賃金・労働条件における性別の違いを理由とした、間接差別を含む差別的な取り扱いを検証・是正するため、募集・採用・配置・昇進について男女別・職種別・職階別データを明らかにすること。
- ⑥採用困難職種の処遇改善を行うこと。

□

(3) 技能職員について

- ①当局責任として、前向きに業務遂行できる職場環境と労働条件の確立を図ること。

- ②画一的な技能職退職不補充方針の考え方をあらため、技能職員が配置されている業務内容の検証を行い、県民サービス維持向上の観点から、必要に応じた権限や責任を明確にした職種毎の配置基準を示すこと。
- ③飼育・栽培業務は、今後の試験研究機関のあり方等、現場意見を聞く場を設けるとともに、退職不補充方針とは切り離し、別途検討すること。
- ④道路整備業務は、道路環境に則した業務内容の検討を行い、あらためて誰が担うか、現場意見を聞く場を設けること。また、現業事務・リニューアル業務等については、申し入れ内容を最大限尊重した対応を行うこと。
- ⑤人事異動については、本人希望を最大限尊重するとともに、当局責任として業務研修を実施すること。

(4) 非常勤職員・臨時職員について

- ①別途提出する会計年度任用職員制度の創設に関する要求を実現すること。
- ②業務の見直しに伴う、非常勤職員の一方的な雇用の打ち切りを行わないこと。
- ③非常勤職員・臨時職員の待遇を改善すること。また、非常勤職員の看護休暇及び短期介護休暇を有給とすること。
- ④障害者雇用枠で任用されている非常勤職員への報酬額の差別的取り扱いを解消すること。

3. 労働者福祉について

(1) 職業病対策・労働安全衛生の確立

- ①公務災害や職業病が発生しない人的体制や、予算の計上を行うこと。
- ②検診内容は、職員の要望に基づき充実をはかること。また、検診結果に応じて治療に専念できるよう、職場体制（代替職員の配置等）の確立を行うこと。
- ③メンタル疾患による長期病休者に対する原因分析と対策を行うこと。
- ④ハラスメントの防止に向けた労使の検討委員会を設置し、パワハラやセクハラ等が発生しない職場環境を作ること。
- ⑤県庁舎の庁舎内完全禁煙化に伴い、庁舎外の喫煙場所の環境改善を図ること。

□

(2) 職員住宅

- ①修繕等は、入居職員の意見を聞き早急かつ完全に行うこと。
- ②職員の異動に伴う負担軽減をはかるとともに、職員住宅を有効活用するため、職員に対して利用意向調査を行うとともに、入居要件の緩和を検討すること。

□

(3) 庁舎整備・機動力

- ①庁舎整備等を行う場合、職員が速やかに対応できるように、県職労に計画について明らかにし、必要な場合は協議を行うこと。
- ②財政状況を理由にした県有車の更新改悪を行わず、職員など乗務する者の安全確保の観点からも、問題のある車両は速やかに更新すること。

□

(4) 互助会運営

- ①互助会事業の運営にあたっては、職員の意見を十分踏まえること。

□

(5) 生協

- ①職員の福利厚生組織である県庁生協の維持及び安定的な運営に向けて支援を強化すること。

□

(6) 福利厚生

- ①地公法 42 条の趣旨に則り、職員の福利厚生の充実強化を図ること。

●個別職場からの要求

●人員関係

・総務部

【税務課】

①現人員の確保

【安芸県税事務所】

①定数1名増

【中央東県税事務所】

①現人員の確保

【中央西県税事務所】

①不動産取得税担当の1名増

②長期病休職員の代替を正規職員で確保

③現人員の確保

【須崎県税事務所】

①現人員の確保

【幡多県税事務所】

①現人員の確保

【法務課】

①現人員の確保

・健康政策部

【安芸福祉保健所】

①環境担当チーフの配置

②難病担当の1名増

【中央東福祉保健所】

①食品保健担当の1名増

【中央西福祉保健所】

①衛生環境課の1名増

・地域福祉部

【児童家庭課】

①人員増

【中央児童相談所】

①人員増（一時保護所）

②現人員の確保（地域相談課、児童虐待対応課）

【療育福祉センター】

①看護師1名増（外来）

②保育士の採用（通園）

・文化生活スポーツ部

【スポーツ課】

①定数補正（非常勤2名）の雇用

②適正な人員の確保

・農業振興部

【産地・流通支援課】

①人員増（流通企画担当、販路拡大担当各1名増）

【中央東農業振興センター】

①短時間再任用をフルタイムに

【嶺北農業改良普及所】

①定数復元（1名増）

【農業技術センター】

①人員増（発生予察担当1名増）

【農業担い手育成センター】

①人員増（就農支援担当1名増）

【家畜保健衛生所】

①人員の確保

【畜産試験場】

①人員の確保

・林業振興・環境部
【環境研究センター】
①新庁舎の職員駐車場の確保

・水産振興部
【漁業管理課】
①漁業取締船に新たなポスト職の設置

・土木部
【防災砂防課】
①適正な人員の確保
【土木事務所】
①技術・用地職員の適正配置（事業費連動では線引きできない現場実態への対応）

●手当関係
・地域福祉部
①児童相談所（地域相談課・児童虐待対応課）・調整数 3

・農業振興部
①獣医師・調整数 3
②畜産技術員・調整数 1

・土木部
①建築主事手当の新設