

交渉等情報（1）

平成 23 年 6 月 28 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 23 年 6 月 27 日（月）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 |
|--|--|
| 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。 | 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。 ・ 今年度より、採用試験の最終合格者の発表後、直ちに入庁意思の確認を行い、その際、辞退があった場合には合格者の追加発表を行うこととしている。 |
| 2. 2012 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。 | 2、3、5 について ・ 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、高知県行政 |

| 県職労の要求の内容 | 行政管理課長の主な回答等 |
|---|--|
| <p>3. 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> <p>5. 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>4. 技能職退職不補充方針を見直すこと。 特に栽培・飼育業務については、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。 土木部で検討される道路整備のあり方の議論に、県職労として意見反映できる場を設けること。</p> <p>6. 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>7. 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>改革プラン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> <ul style="list-style-type: none"> 再任用については、拡大を検討していきたいと考えている。 <p>4について</p> <ul style="list-style-type: none"> 技能職については、昨年3月に策定した高知県行政改革プランにおいて退職不補充としたところ。 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、各所属で業務の担い方や引継方法等を検討していく中で、個別具体的な整理を職員の皆さんと協議していきたいと考えている。 道路整備のあり方について、意見は聞きたいと考えている。部からは維持管理課長会等で各所属の意見を聞いた上で、パトロールの体制のあり方等を検討していくと聞いている。 <p>6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>7について</p> <ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務等については、適切な時間管理を行う中で、今後とも各所属 |

| 県職労の要求の内容 | 行政管理課長の主な回答等 |
|--|--|
| <p>8. メンタルヘルス対策を充実させること。</p> | <p>に主体的な取り組みを求めるなど、その縮減に向けて取り組んでいきたいと考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 職員の健康管理の観点から実施した時間外勤務の多い所属へのヒアリングについては、今年度も実施したい。 |
| <p>9. 東日本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。</p> | <p>8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り組みを行っていく。 |
| <p>10. 別途提出する個別課題について、改善を図ること。 港湾・海岸課（臨時職員配置・チーフの1名増員）</p> | <p>9について</p> <ul style="list-style-type: none"> 東日本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。 |
| <p>11. 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>10について</p> <ul style="list-style-type: none"> 部からは現体制で対応できると聞いており、直ちに増員が必要な状況にあるとは考えていない。 |
| <p>11. 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>11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と考えている。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たい。 |

2 当局の文書回答

(1) 文書回答（平成 23 年 6 月 27 日）

2011 年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）

2011 年人員確保等に関する要求書に対する回答について

平成 23 年 6 月 14 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。

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、3、5 について

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、高知県行政改革プラン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。

4 について

技能職については、昨年 3 月に策定した高知県行政改革プランにおいて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、各所属で業務の担い方や引継方法等を検討していく中で、個別具体的な整理を職員の皆さんと協議していきたいと考えています。

道路整備のあり方についても、ご意見はお聞きしたいと考えています。

6 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。

7 について

時間外勤務等については、適切な時間管理を行う中で、今後とも各所属に主体的な取り組みを求めるなど、その縮減に向けて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。

8 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り組みを行っていきます。

9について

東日本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。

11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たいと考えています。

3 県職労からの要求

(1) 要求書提出

2011年人員確保等に関する要求書（平成23年6月14日）

(2) 要求書（全文）

2011年人員確保等に関する要求書

産業振興計画の推進や日本一の健康長寿県構想など、県に求められる業務は増える一方であるにもかかわらず、業務量に見合った人員が確保されていません。そのなかにあっても、行政改革プランによる県の人員削減姿勢は変わっておらず、各職場は一切余裕のない状況にますます追いやられてきています。そ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増えている実態があります。

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そのために必要な人員の確保を求めて、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27日（月）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. 2012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. 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。

4. 技能職退職不補充方針を見直すこと。

特に栽培・飼育業務については、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。

土木部で検討される道路整備のあり方の議論に、県職労として意見反映できる場を設けること。

5. 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。

6. 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。

7. 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。

8. メンタルヘルス対策を充実させること。

9. 東日本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。

10. 別途提出する個別課題について、改善を図ること。
11. 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。