

[明石市職員労働組合への回答]

2021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。

[市民の安全安心な暮らしのために]

現在、本市全職員が新型コロナウイルス対応を最優先課題とし、それぞれの立場で感染症対策や市民の生活支援に取り組んでいることに深く感謝します。

一方、コロナ禍にあって、多くの市民が雇用不安や生活苦にある中、市民の信頼を得て、この困難な状況を打開していくためには、市民の市政に対する理解がますます重要になっています。とりわけ、人事給与制度については、市民の理解を得ていくため、総人件費の抑制や給与の適正化に取り組まなければなりません。

そのような中、技能労務職場においては、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、これらの取り組みを前提として、総合技労職の採用試験を実施しているところです。

また、今後も既存事業や事務については、全ての職場において、これまでの経緯や既成概念にとらわれず、更なる見直しに取り組まなければならないと考えており、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、今年度も引き続き、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）の縮小廃止を行わないこと。

前文及び上記1で回答したとおりです。

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。

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。

- (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。

- (3) 民間委託としながら、「偽装請負」の疑いのある業務については、直営に戻すなど是正すること。特に、学校・保育所の給食調理業務の民間委託は問題も多く、直営に戻すこと。また、民間委託状況等の情報提供を行うこと。

本市においては、法令等に基づく、適正な委託業務の実施に努めているところです。

保育所の給食調理業務については、技能労務職場の将来のあるべき姿にかかる基本的な考え方に基づき、給食調理業務の民間委託を推進してきたところであり、今後も、業務の効率化とともに、給食内容の充実に努めていく考えです。

また、民間委託している園を含めた保育所給食の質の向上については、明石市立保育所・認定こども園給食献立委員会において検討を行っているところです。

- (4) 災害時の緊急対応のため現業職場を確保し、体制を充実するとともに、災害時等の業務内容を明確にし、現業職員を積極的に活用すること。

災害時の緊急対応については、地域防災計画において、各部署の担当事務を定めており、全庁的な体制で対応することとしています。

- (5) 自治体が業務を委託する公共サービス関連の事業所について、雇用の確保や労働基準法等の法令遵守を徹底すること。

一定のサービス水準が担保されるよう、業務委託の経費の積算については、適切に行っており、労働諸法令の順守は当然のことと考えています。

4 現業賃金の改善について

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、適正化していかね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2年度ラスパイレス指数は、121.8と、国家公務員を大きく上回っている状況であり、適正化していかねばならないと考えています。

5 職場環境と労働条件の改善について

- (1) 大久保小学校給食調理員死亡事故を教訓とし、学校給食職場はもとより、現業職場全体を含めた労働安全衛生を確立すること。

職場の労働安全衛生を確立することは、大変重要であると認識しているところであり、2度と同様の事故が起こらないような体制づくりに取り組んでいるところです。

- (2) 収集事業課職員の中皮腫発症に関し、阪神・淡路大震災当時における震災ガレキの収集運搬業務のみならず、震災時以外での通常業務においても粗大ごみや埋立処分場への直接搬入廃棄物には建設廃材等が含まれていたことから、清掃職員の作業実態を明らかにすること。また、アスベストの暴露から中皮腫発症までには相当期間があることを踏まえ、長期的な職員の健康管理体制の充実を図ること。

これまでも震災当時の職場環境の状況把握に努めるとともに、職員の健康管理に万全を期すため、当時、ガレキ処理に従事していた職員及び健康チェックを希望する全ての職員に対して、アスベスト検診を実施しています。

今後とも、定期的にアスベスト検診を実施するなど、職員の健康管理体制の充実のために必要な対応を適宜行っていく予定です。

- (3) 通常業務はもとより、大規模自然災害等が発生した際、職員が安全に業務に従事できる環境の整備・充実を図ること。

通常時はもとより、災害発生時において、職員の安全と健康を守ることは、必要不可欠であると認識しています。

また、本市が被災した際、市役所業務を継続させるため、平成25年度に策定した「明石市事業継続計画（BCP）」について、各地で地震や豪雨等災害が多発している状況を踏まえ、受援体制の構築などの要素を取り入れた改定を平成31年2月に実施したところであり、万一の災害発生時には、職員の安全に十分に配慮しながら、効果的な運用に努めていきます。

- (4) 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では、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。

- (5) 職種変更した職員をフォローする体制の充実を図ること。

職種変更制度については、導入後、職種変更した職員に対するアンケートや相談を行うとともに、文書、法令及び契約事務等に関するフォロー研修を実施するなど、同制度の定着化及び対象者への支援に努めてきたところです。

今後も、必要に応じて、対象者へ適宜適切な対応を図る考えです。

- (6) 再任用職員について、賃金を引き上げるなど労働条件の改善を図ること。

平成21年度に導入した再任用制度については、国公準拠が基本であり、給与水準についても、国家公務員と均衡のとれた水準とすべきであると考えています。

なお、労働条件については、令和元年度から、行政職給料表又は技能

労務職給料表 2 級を適用している職員を対象に、フルタイム勤務の場合で、1 月あたり 5, 0 0 0 円を加算する処遇改善を行ったところです。

(7) **I P K に繋がっているパソコンを必要な部署に配備すること。**

パソコンについては、これまでも介護調査員など、業務上、必要がある場合には配備を行っており、今後も、各職場の業務上の必要性を考慮した上で、適正な配備に努めていく考えです。

(8) **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、地方公務員法の改正により、令和 5 年度から導入される職員の定年年齢の引上げに合わせて、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、今後の定年引上げに向けた様々な課題検討の中で、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しながら、調査・研究していく考えです。

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。**

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根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。

(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。

給与等については、一般職員の給与改定等を基準にして改定するとともに、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。

具体的には、ボーナスの年間支給月数については、正規職員の給与改定に準じ、昨年度まで6年連続で引き上げてきたところです。

また、正規職員については、人事院勧告に基づき昨年度から年間支給月数の引下げを行いました。会計年度任用職員については、今年度から適用となっています。

加えて、会計年度任用職員については、制度導入に伴い、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ところであり、今後についても、協議すべき事項については、協議する考えです。