

## 交渉等情報（2）

平成 25 年 7 月 11 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 25 年 7 月 10 日（水）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。 ・ 今年度採用試験合格者の年度途中での繰上採用も、可能であれば検討する。 ・ 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。
2. 2014 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、4、6 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。
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	

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>にあたっては、本人希望を尊重すること。</p> <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、希望者全員が再任用されるとともに、制度設計などについて、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>3について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国家公務員における雇用と年金の接続については、この3月に閣議決定が行われ、当面の雇用と年金の接続の措置が示されたところ。</li> <li>・地方公務員についても、3月29日付け総務副大臣通知で、地方公務員の雇用と年金を接続するため、この閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請されており、本県においても、この通知を踏まえ、国の検討状況等も注視しながら、対応を検討している。</li> <li>・9月頃には、新たな制度の概要を示したい。</li> <li>・再任用短時間勤務職員については、必ずしも定数を削減したうえで配置するものではないと考えている。</li> </ul> <p>5について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能職については、平成22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。</li> <li>・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、業務の引き続きの進捗状況に合わせて、体制の見直しを検討していきたいと考えている。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。</li> <li>・また、一部の土木事務所において、昨年度から道路パトロール業務を委託しているところ。技能職員が担う業務のあり方について、意見は聞き</li> </ul>

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>7. 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。また、派遣元となる職場で労働強化とならないような対策をとること。</p> <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>たいと考えている。</p> <p>7について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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を行う。</li> </ul> <p>8について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>9について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・今年度からは、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。</li> <li>・時間外勤務が特に多い職員（月 100 時間以上の時間外勤務が 2 ヶ月連続となった職員）がいる所属について、部局の問題として捉え、必要に応じて助言を行い、原因を分析し対策を講じる取組を昨年度から実施しているところ。</li> <li>・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。）</li> </ul>

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) 中央西農業振興センター（家畜保健衛生所の総務職員の復元）</p> <p>(2) 港湾・海岸課（1名増）</p>	<p>によりたいと考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 22 年度から実施している目安時間を超過している職員等がいる所属へのヒアリングについては、今年度は、必要に応じて担当部局の副部長にも同席してもらい、意見交換を行う。</li> <li>・また、時間外勤務が特に多い職員について、部局から総務部に報告があった場合の情報などを事務的に県職労に説明する機会を新たに設けることも考えたい。</li> <li>・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、これまで以上に取り組んでいきたい。</li> </ul> <p>10 について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>(1) 中央西農業振興センター</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・部からは 1 人総務体制を見直したことにより、1 人で業務を担当することによる職員の負担感が軽減され、会計事務の体制強化や人材育成などの面においてメリットがあると感じており、また、今年度から中央家畜保健衛生所の兼務職員を追加したことで、チェック体制の強化などにつながっていると聞いている。</li> </ul> <p>(2) 港湾・海岸課</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同課については、南海地震対策に対応するため、24 年度に担当者の増員</li> </ul>

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>(3) 港湾振興課（ポートセールス担当1名増、総務担当職員の育休代替を庶務経験のある正規職員の配置）</p> <p>(4) 中央東土木事務所（道路建設課 技術職員1名増）</p>	<p>を行い、25年度は担当者の定数を振り替えて、チーフ（津波対策担当）を設置したところ。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>部からは課全体の業務状況を見ながら、一部の職員に業務が集中することがないように業務の平準化を図ることで、現体制で対応できると聞いている。</li> </ul> <p>(3) 港湾振興課</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>部からは観光振興部等の他部局や高知市等との連携や課内での業務分担の見直しにより、現体制で対応できると聞いている。</li> <li>産育休取得者の対応については、臨時的任用職員の雇用を検討するとともに、課内で業務分担の見直しをしていくと聞いている。</li> </ul> <p>(4) 中央東土木事務所</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>部からはCADの操作ができる臨時的任用職員を7月に1名から2名に増員しており、現場監督の臨時的任用職員については、引き続き確保に努めると聞いている。</li> <li>また、技術次長、課長、班長が担当職員に代わって、現場へ出向くことで、担当職員がデスクワークに専念できる体制を確保するなどして時間外勤務の縮減を図っていくと聞いている。</li> <li>臨時的任用職員の確保、上司でカバーできる業務は上司が対応することなどにより、現体制で対応できると聞いている。</li> </ul>
<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>12について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。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。</li> </ul>

## 2 当局の文書回答

### (1) 文書回答（平成 25 年 7 月 10 日）

2013 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）

#### 2013 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 25 年 6 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

#### 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更はありませんが、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。

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。

#### 3 について

国家公務員における雇用と年金の接続については、この 3 月に閣議決定が行われ、当面の雇用と年金の接続の措置が示されたところです。

地方公務員についても、3 月 29 日付け総務副大臣通知で、地方公務員の雇用と年金を接続するため、この閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請されており、本県においても、この通知を踏まえ、国の検討状況等も注視しながら、対応を検討しているところです。

#### 5 について

技能職については、平成 22 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、体制の見直しを検討していきたいと考えています。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、昨年度から道路パトロール業務を委託しているところですが、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。今年度からは、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、これまで以上に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。

#### 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たいと考えています。

### 3 県職労からの要求

#### (1) 要求書提出

2013年度人員確保等に関する要求書（平成25年6月20日）

#### (2) 要求書（全文）

##### 2013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、知事部局は、この20年間で約2割の700名以上が削減されています。

一方、業務量については、産業振興計画の推進や日本一の健康長寿県構想などに加え、南海地震対策、中山間地域対策など県に求められる業務は依然、増え続けており、業務量に見合った人員が確保されていません。こうした中であっても、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高止まりの実態があります。

また、今年度は大型補正に伴い、土木・耕地・林業などの職場で事業量の大幅増が生じており、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、7月10日（水）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. 2014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、希望者全員が再任用されるとともに、制度設計などについて、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。

##### 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。

##### 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。

##### 7. 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。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。