

## 交渉等情報（1）

平成29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29年6月21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じること。	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。 ・ しかしながら、事情により補充ができず、結果として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。 ・ 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る。
2. 2017 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、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。
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。	

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を配置すること。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. 災害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"> <li>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。</li> </ul> <p>5について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</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、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。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>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。</li> </ul> <p>7について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>被災地方公共団体への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>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。</li> </ul>

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. 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。</p>	<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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・今年度においても、これらの取組を更に徹底したところ。</li> <li>・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。</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・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>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>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。</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> <li>・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、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。</li> </ul> <p>12について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・文書協定又は労働協約の締結については、現行の考え方によりたい。</li> <li>・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29年6月21日）

2017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）

2017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29年5月29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。

しかしながら、事情により補充ができず、結果として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、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たいと考えています。

#### 5 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。

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

被災地方公共団体への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。

また、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。

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たところです。

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。

#### 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、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きます。

#### 12について

文書協定又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

2017年度人員確保等に関する要求書（平成29年5月29日）

#### (2) 要求書（全文）

##### 2017年度人員確保等に関する要求書

2017年度の知事部局の職員数は、1994年度以来、実に23年ぶりに対前年度を上回り、この間、私たちが求めてきた「少なくとも育児休業を取得している職員を除いて3,300人体制の確保」に近い数字となりました。

しかし、県勢浮揚を掲げ、五つの基本政策を推進するために、各分野における事業は相変わらず増加の一途をたどっています。

2016年度の時間外も、対前年比で微増（決算ベース）の状況であり、懸命に働く職員の中には心身に故障をきたす職員も少なくありません。

そこで、本年度も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21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じること。
2. 2017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を配置すること。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. 災害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. 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。
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。