

## 交渉等情報（1）

令和元年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

令和元年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
<p>1. 年度当初及び年度途中の欠員は速やかに補充し、欠員を生じさせないための対策や、産休・育休・病休等、長期休職者の代替要員確保に向けた具体策を講じること。</p> <p>また、2020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。</p> <p>2. 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>4. 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>1、2、4について</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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。</li><li>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ある。</li><li>また、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。</li><li>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。</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. 県政運営指針の「技能職退職不補充方針」に固執することなく、公共サービスの維持向上の観点から、行政職を含めて誰が担うか再考するとともに、今後のあり方については、現場の意見を尊重すること。</p> <p>また、2020年度からの新たな県政運営指針の検討にあたっては、定数の数値目標を盛り込まず、業務量に見合った職員定数の見直しを行うこと。</p> <p>5. 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>3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。退職不補充の方針を変える考えはない。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ それぞれの職や技能職が担う業務の在り方について、引き続き、意見は聞きたいと考えている。</li> <li>・ 行財政運営に当たっては、目安となる職員数を設定した上で、職員の採用計画や財政収支の試算などを行う必要があると考えている。</li> <li>・ 一方で、職員定数に縛られることでやるべき業務ができない、あるいは、職員に過度な負担が生じることがないように留意する必要もあると考えており、県政運営指針の改定に当たっては、これらのことを踏まえながら検討を進めたいと考えている。</li> </ul> <p>5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>

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>6. 全庁的な時間外勤務の縮減に向けた具体策を講じるとともに、時間外の上限規制や他律的部署の指定に関して、見直しを含めた労使協議に応じること。</p> <p>7. 別途提出する個別課題について、改善を図ること。</p>	<p>6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、平成28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>・ 今年度は、新たに時間外勤務の上限が設けられたことを踏まえ、所属での業務及び事務分担の見直しや、協力体制の構築等、業務の平準化を図りながら、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理及び勤務時間管理を徹底している。</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> <li>・ 時間外勤務の上限の設定や他律的部署の指定については、国や他県の状況も見ながら対応をしていきたいと考えており、意見は聞きたい。</li> </ul>

## 2 当局の文書回答

### (1) 文書回答（令和元年7月10日）

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）

#### 人員確保等に関する要求書に対する回答について

令和元年6月24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、2、4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の場合を除いて、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。

また、職員の採用に当たっては、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

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。

それぞれの職や技能職が担う業務の在り方について、引き続き、ご意見はお聞きしたいと考えています。

行財政運営に当たっては、目安となる職員数を設定した上で、職員の採用計画や財政収支の試算などを行う必要があると考えています。

一方で、職員定数に縛られることでやるべき業務ができない、あるいは、職員に過度な負担が生じることがないように留意する必要もあると考えており、県政運営指針の改定に当たっては、これらのことを踏まえながら検討を進めたいと考えています。

#### 5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。

#### 6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、平成28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。

今年度は、新たに時間外勤務の上限が設けられたことを踏まえ、所属での業務及び事務分担の見直しや、協力体制の構築等、業務の平準化を図りながら、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理及び勤務時間管理を徹底しているところです。

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。

時間外勤務の上限の設定や他律的部署の指定については、国や他県の状況も見ながら対応をしていきたいと考えており、ご意見はお聞きしたいと考えています。

### 3 県職労からの要求

#### (1) 要求書提出

2019年度人員確保等に関する要求書（令和元年6月24日）

#### (2) 要求書（全文）

##### 2019年度人員確保等に関する要求書

2019年度の知事部局の職員数は、前年度比で微増となり、「実質3,300人体制の確保」がようやく実現されたものと受け止めています。

しかし、県勢浮揚に向け、スピード感と確実な成果を求められる中で、多くの職場でマンパワー不足が顕在化しています。さらに、昨年の豪雨災害による復旧事業もあり、業務量に見合った定数配置とは程遠い実態も明らかとなっています。

本課職場を中心に時間外労働は高止まりの状況であり、心身に支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、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し、欠員を生じさせないための対策や、産休・育休・病休等、長期休職者の代替要員確保に向けた具体策を講じること。  
また、2020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. 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。
3. 県政運営指針の「技能職退職不補充方針」に固執することなく、公共サービスの維持向上の観点から、行政職を含めて誰が担うか再考するとともに、今後のあり方については、現場の意見を尊重すること。  
また、2020年度からの新たな県政運営指針の検討にあたっては、定数の数値目標を盛り込まず、業務量に見合った職員定数の見直しを行うこと。
4. 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。
5. 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。
6. 全庁的な時間外勤務の縮減に向けた具体策を講じるとともに、時間外の上限規制や他律的部署の指定に関して、見直しを含めた労使協議に応じること。
7. 別途提出する個別課題について、改善を図ること。