

交渉等情報（1）

令和4年7月11日

各所属長 様

行政管理課長

人員確保等交渉及び定年引上げ交渉の結果等について

令和4年7月1日（金）に高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と人員確保等に関する行政管理課長交渉を行い、また、7月1日（金）及び8日（金）に県職労と定年引上げに関する行政管理課長交渉及び総務部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

(1) 人員確保等交渉

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、2023年度の新規採用職員数及び再任用職員数については、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観点を十分考慮し、決定すること。</p>	<p>1、2、4について</p> <ul style="list-style-type: none">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、結果として会計年度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、会計年度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。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。新型コロナウイルスの感染予防、感染拡大防止に係る事業や県経済の回復に向けた事業の実施に当たっては、業務の状況に応じて、引き続き適正な職員配置に努めていきたいと考えている。
<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 新型コロナウイルスの感染拡大防止や緊急対策等に関連する事業にあたっては、業務量に見合った定数を確保するとともに、不要不急の既存事業の廃止および見直しを大胆に行うこと。</p>	

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>3 技能職の職のあり方に関しては、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、現場の意見を尊重すること。</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に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>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、上限規制や他律的部署の指定および特例業務の考え方に関して、見直しを含めた労使協議に応じること。</p>	<p>3について</p> <ul style="list-style-type: none"> 技能職については、退職不補充としており、今後、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。 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。 <p>5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、高知県職員子育てサポートプランに基づき、引き続き取り組んでいく。 <p>6について</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 さらに、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。 令和元年度からは、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。

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
	<ul style="list-style-type: none">• また、デジタル化による事務の効率化を更に進めていきたい。• 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。• 時間外勤務の上限の設定、他律的部署の指定及び特例業務の運用については、制度の趣旨に沿って適切に対応をしていきたいと考えており、引き続き、意見は聞きたいと考えている。

(2) 定年引上げ交渉

●制度導入について

- ・ 高齢職員の技術・知識・経験も含め、職員の希望・経歴・適性等を踏まえた人事配置に努めていきたい。これまでの再任用制度において、60歳を超える職員を雇用してきており、基本的に、定年引上げ後も同様。
- ・ 情報提供・意思確認制度による確認や、人事申告など、本人の希望も踏まえた人事配置に努めていく。
- ・ 役職定年により降任した職員については、既存の補佐級ポストへの配置を基本とするが、既存ポストの状況や、職員の能力を活用する観点から、新たなスタッフ職への配置もありうると考えている。

●給与水準について

- ・ 当分の間、職員の給料月額、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以降、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、当該職員の受ける号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額とする。
- ・ 技能職員の現行定年年齢は60歳であるため、給料月額の7割措置も60歳からとする。
- ・ 55歳超の昇給抑制については、国の昇給制度に準拠して実施しており、現時点で見直しは考えていない。
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の給与の仕組み等は、定年引上げ前の再任用職員を基本としており、国の取扱いに準拠していきたい。

●職場環境の整備について

- ・ 60歳を超える職員についても、これまでと同様、培ったキャリアや経験、そして本人の希望を踏まえるとともに、個人差はあるものの加齢に伴う身体的機能の低下にも配慮した配置に努めていく。
- ・ 人事異動基本方針説明会資料に、その旨を明記するとともに、管理職には、職員の希望や体調などを丁寧にヒアリングして把握するよう周知していく。
- ・ 将来の管理職となる職員を育成・確保していくことは重要であることから、管理職への昇任候補者が不足することのないよう、役職定年による降任職員数などを踏まえながら、チーフ・補佐への昇任・昇格などの人事配置についても、適切に対応していきたい。
- ・ 新規採用者数については、年度による変動をできる限り少なくなるよう、計画的な採用を行っていくよう留意していきたい。

2 当局の文書回答

(1) 文書回答（令和4年7月1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4年6月16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、結果として会計年度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、会計年度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です。

新型コロナウイルスの感染予防、感染拡大防止に係る事業や県経済の回復に向けた事業の実施に当たっては、業務の状況に応じて、引き続き適正な職員配置に努めていきたいと考えています。

3について

技能職については、退職不補充としており、今後、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。

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、高知県職員子育てサポートプランに基づき、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。

さらに、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。

令和元年度からは、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。

また、デジタル化による事務の効率化を更に進めていきたいと考えています。

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、他律的部署の指定及び特例業務の運用については、制度の趣旨に沿って適切に対応をしていきたいと考えており、引き続き、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

- ①2022年度人員確保等に関する要求書（令和4年6月16日）
- ②定年の段階的引上げに関する要求書（令和3年6月17日）

(2) 要求書（全文）

①2022年度人員確保等に関する要求書

日頃より、民主的な地方自治確立と住民福祉の向上にご尽力されている貴職に敬意を表します。

新型コロナウイルス禍での県政運営は3年目を迎え、引き続き感染拡大防止が予断を許さない状況が続くなかで、県経済の回復をめざした様々な施策が動き始めており、私たち公務労働者の役割は極めて大きなものと考えます。

職員定数に関しては、新たな県政運営指針のもとで増員基調を維持していますが、WITHコロナを前提とした社会活動の回復やそれに伴う事業量の増、県政需要の多様化・複雑化に対応するためのさらなる体制強化は喫緊の課題です。

また、コロナ禍において県全体の時間外労働が縮減したとはいえ、恒常的に夜遅くまで勤務せざるを得ない職場は相変わらず存在しています。多忙極める職場環境のもとで、健康を害する職員も少なくありません。職場環境を改善するためには、何よりマンパワーの確保が必要だと考えます。

そこで、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求めます。

なお、回答については、7月1日（金）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、2023年度の新規採用職員数及び再任用職員数については、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観点を十分考慮し、決定すること。
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. 技能職の職のあり方に関しては、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、現場の意見を尊重すること。
4. 新型コロナウイルスの感染拡大防止や緊急対策等に関連する事業にあたっては、業務量に見合った定数を確保するとともに、不要不急の既存事業の廃止および見直しを大胆に行うこと。
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に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、上限規制や他律的部署の指定および特例業務の考え方に関して、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。

②定年の段階的引き上げに関する要求書

日頃より、住民福祉の向上と民主的な行政運営にご尽力されている貴職に敬意を表します。

さて、定年の段階的な引き上げをはかる「地方公務員法の一部を改正する法律案」が、今通常国会で成立しました。当初のスケジュールから1年遅れの施行となりましたが、各自治体においては、改正法に基づく関係条例の整備が早急に求められます。

つきましては、本県の定年延長に関する制度設計にあたり、下記事項を実現するとともに、県職労との十分な交渉・協議を行うよう要求します。

記

1. 制度導入について

- (1) 定年の段階的引き上げにむけて、60歳を超える高齢職員が持つ技術・知識・経験を活かし、働き続けられる職場環境や業務のあり方について、真摯な協議を行うこと。
- (2) 組織の新陳代謝を確保するため役職定年制を導入するとともに、制度設計にあたっては国家公務員との均衡を踏まえ、対象年齢を60歳・対象となる職は管理職以上とすること。また、役職定年の例外となる特例任用については、組織の硬直化を招かないよう運用基準を予め明確に定めること。
- (3) 役職定年により降任する職員を含め、高齢職員が持つ技術・知識・経験を積極的に活用するため、課長補佐相当職など高位のスタッフ職に位置づけるなど、ふさわしい職務・職名について検討すること。
- (4) 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、定年前再任用短時間勤務制度について制度化し、職員の希望に基づき雇用を確保すること。ただし、同制度は一旦退職した後の任用であることに鑑み、職員の意に反し、定年前再任用短時間勤務職員に任用するような運用は行わないこと。
- (5) 地方公務員の生涯設計と高齢職員の実情に応じた働き方を実現するため、現行の地方公務員法で規定されている高齢者部分休業制度について条例整備を行うとともに、有効に活用すること。
- (6) 地方公務員法の一部改正を踏まえ、職員が60歳に達する前年度に60歳以降の任用、給与、退職手当等について情報提供及び意思確認を行うとともに、当該職員の意向について最大限尊重すること。

2. 給与水準について

- (1) 60歳を超える職員の月額給料について、60歳前の7割水準以上とすること。また、役職定年により降格・降任する場合にあっても、60歳前の7割水準を確保すること。
- (2) 行Ⅱ適用である技能職員については、63歳までは現行水準を確保すること。
- (3) 60歳を超える職員の技術・経験・知識を最大限活用するためにはモチベーションを維持することが必要であることから、55歳超の職員を含めた高齢職員の昇給のあり方について労使協議・交渉を踏まえ決定すること。
- (4) 扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、宿日直手当については、60歳前と同水準とすること。
- (5) 退職手当について、新国家公務員退職手当法を踏まえ、60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した職員を定年退職として取り扱うこと。また同法第5条の2に規定されている、いわゆる「ピーク時特例」を適用すること。
- (6) 定年前再任用短時間職員および2031年度まで経過措置として残る暫定再任用職員の給与水準について、60歳以降の常勤職員との均衡をはかること。

3. 職場環境の整備について

- (1) 定年の段階的引き上げは、雇用と年金の接続のための制度であることを踏まえ、加齢に伴う身体的機能の低下が職務遂行に支障をきたす職種について、労使で確認・協議しながら働き続けられるための環境整備（職務の見直し・配置）を行うこと。
- (2) 労働安全衛生法第62条を踏まえ、中高年層の身体の状態に応じた安全衛生上の配慮を行うこと。
- (3) 定年の段階的引き上げに伴って、チーフ・課長補佐などの職位が増えることが想定されることから、中堅層職員の昇格を確保するため級別職員構成比の柔軟な対応をはかること。
- (4) 組織の活性化を維持するため、引き続き新規採用者を計画的に募集すること。