

2023 人員・職場要求総対話討議資料

兵庫県職員労働組合

2021年度、交渉の見直しが行われ、人員・職場要求交渉は、合同交渉のみとなりましたが、職場の実情や課題を認識する場として部局・県民局の事務レベル協議が実施されています。事務レベル協議では、交渉では把握しづらい職場の実情や課題について意見交換や情報共有を行うとともに、部局で解決する項目、関係部局に要望する項目、本部交渉で回答を求める項目を協議する場となっています。事務レベル協議を単なる「意見交換や情報共有」の場とさせないためにも、部局・県民局に「認識」を示させ、取り組んでいく必要があります。さらに昨年度は事務レベル協議を充実させるため、職能協・支部の重点項目に加え、共通項目の合同事務レベル協議を実施しました。

今後も要求前進のため、職場総対話で議論し、職場の問題を掘り起こし、その原因を明らかにし、それを職場の総意として要求化していくことが重要です。職場総対話は人員・職場要求闘争の第一歩です。本資料や昨年の分会ごとの要求集約台帳や4月1日の人員配置状況を基にして、議論を深めていきましょう。

1. 人員要求

① 採用予定数と退職者数

4月1日の人員配置は、定年等退職者が272人、採用予定数は281人で、その差（退職採用差）は9人の増員となりました。増員の中には、法改正に伴い配置標準の見直しが行われた児童福祉司、児童心理司や新型コロナウイルス対策として保健師の増員を含んでいることから、それを除けば、ほぼ退職者と同数となりました。

一方、定年の段階的引上げに伴い、2023年度末の定年退職者はいませんが、定年引上げに係る交渉では、「定年退職者が生じない年度においても一定の新規採用を継続的に確保する」と当局は回答しており、回答どおり、今年度の採用予定者数は昨年度並みの募集となっています。

② 再任用配置数

4月1日の配置数は、フルタイムが35名の増、短時間が7名の減、全体で489人となり、昨年より28名の増となりました。

③ 会計年度任用職員

緊急雇用対策の終了に伴い、会計年度任用職員が減となりました。

④ 課題

職場では、行革による3割定数削減の影響が続いています。目立った人員減こそなかったものの、ほとんどの職場で増員要求

が実現していません。

この間、私たちが求めてきたのは業務量に見合った人員配置です。人員要求の根拠を明確にし、当局に認識させていく必要があります。職場実態を分析し、その改善には人員増が不可欠であることを当局に認めさせることです。ここが人員職場要求闘争の最大のポイントと言えます。

2. 超勤縮減・業務縮減

当局も課題認識を持って、業務縮減に取り組んでいますが、依然として「規則」「36協定」が守られていない職場があります。所属長協議の際には必ず、前年度の超勤の状況と所属の認識を質し、その上で人員要求を求めていくなど、超勤実態を人員増に繋げていきましょう。

3. 異動3原則と遠距離通勤

遠距離通勤が増えていることから、高速道路利用にかかる認定や負担軽減を求める要求が増えています。昨年度、重点要求として取り組んだ通勤手当における新幹線や高速道路の利用に係る加算の支給要件のうち、異動に係る要件が撤廃され、転居の場合にも支給対象となりました。引き続き、高速料金やパークアンドライドに伴う駐車場及び駐輪場代の全額支給等、加算額の改善を求めていきます。

4. 昇任・昇格の改善

昇任昇格について、「全体として以前に比べ遅くなっているのではないかと、特に地方機関での課長補佐、主査、主任への昇任が遅れているのではないかと、この遅れが若手のモチベーションに悪影響を及ぼしている」との現場からの発言に対し、人事当局は「今後も適正な取り扱いに努めてまいります」との回答に留まっており、明らかな遅れがある場合には、所属・県民局・部局の認識を質すなど、具体的な取り組みを行っていく必要があります。

5. 特殊勤務手当の改善

高原性鳥インフルエンザが県内において3年連続の発生となっていることや全庁から職務に関係のない職員が多く派遣されていることから、本県独自の措置を検討するよう求めましたが、「情勢の変化を見据え、改善できるものは改善する」との当局姿勢を確認するに留まりました。引き続き、改善に向け、粘り強く取り組んでいきます。

6. 在宅勤務の負担軽減

在宅勤務制度が本格実施されたにもかかわらず、在宅勤務時は私物パソコンを使用するなど職員に負担が生じています。交渉では、「直ちにモバイルパソコンを増やす事は困難。共通パソコンの更新時に端末のモバイル化を進める等、対応を検討していく」、「在宅勤務手当の新設は国の動向を注視する」との回答に留まっており、引き続き改善に向け取り組んでいきます。

7. 再任用職員の処遇改善

合同交渉において、当局は「現時点において、再任用職員の格付けや手当を本県独自に見直すことは困難である」と回答していますが、実際、多くの職場で格付けと職務に乖離が生じており、職務にあった賃金や労働条件の改善が喫緊の課題となっています。引き続き、定年延長も踏まえ、処遇改善に取り組んでいきます。

8. 会計年度任用職員の処遇改善

多くの職能協、支部から処遇改善を求める要求がありました。具体的には勤労手当の支給をはじめ、任用期間の上限見直し、報酬区分の見直し、超過勤務手当の支給などでした。引き続き、要求集約を行い、処遇改善に取り組んでいきます。

9. ハラスメント対策

2020年6月、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の施行に基づき、職場におけるパワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上、講ずべき措置が適用されました。

合同交渉では、人事課としても「兵庫県ハラスメント防止指針」のもと「ハラスメントは許さない」という姿勢で対応するとの回答が示されましたが、引き続き実効ある対策となるよう求めていく必要があります。

10. 庁舎整備・施設改善

①県庁再整備

耐震解析結果を踏まえ、1・2号館は直下型地震では倒壊・崩壊に至る可能性があることから、2025年度に移転を開始し、移転完了後は解体されることになりました。新庁舎の建替は、庁舎に求められる機能や働き方改革等を踏まえ検討するとしており、具体策は示されていません。また、移転先は職員の出勤率を4割程度の配置とし、既存の県施設を最大限活用(3号館、生田庁舎、公館等)するとされたことから、移転解体に向け、保存文書の対応や、電話対応の課題、行政事務の電子化や在宅勤務等の新しい働き方への移行に対する諸課題の解決に向け、現場の意見を踏まえたものとなるよう取り組み、さらに新庁舎については、現場組合員の意見を集約しながら、当局と協議を続けていきます。

②各庁舎整備

庁舎管理者交渉での議論を踏まえ、西宮

庁舎駐車場のシャッターの軽量化や豊岡庁舎別館会議室のWi-Fi設置、公用車カーポート増設など多くの庁舎で前進回答がありました。一方、財政状況を理由に改善できなかった項目も多く、引き続き、粘り強く求めていきます。

11. 公用車

20年以上経過しているものの、更新基準を満たさないために更新できない車両が残っていますが、安全性に問題がある場合は、一刻も早い解消が必要です。

早急を実現するよう求めていきます。

12. 福利厚生・休暇制度の充実

職員の健康管理対策について、健康診断等の改善はありませんでしたが、職員が健康で安心して働き続けられるよう、今後も引き続き、充実・改善を求めていきます。

休暇制度については、出生サポート休暇の付与日数が原則1年につき12日、体外受精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は、1年につき17日に拡充されました。引き続き、安心して働き続けるために制度の充実や休暇・休業が取得しやすい環境整備を求めていきます。

13. 職員公舎

合同交渉において、①柏原小南職員公舎の浴槽の更新(居住者のみ)、②安乎職員公舎のインターネット回線の設置可否、③入居後の不具合の見落としを防止するためのチェックシートの作成、④新規採用職員に対し、方面内示の通知の際には入居までの流れ等もあわせて情報提供を行うとの回答が示されました。一方、職員公舎の老朽化に伴い、他にも不具合な箇所があることから、引き続き、改善を求めていきます。

14. 技能労務職の課題

①仕事上の災害防止

人員削減と効率化を優先するあまりに災害防止の取り組みが希薄になっています。熱中症や感染防止対策をはじめ、日々の仕事の中で意識しながら、問題点があれば職場で話し合い、前進しない場合は当局に要求を申し込めましょう。

②定年年齢の引上げ

技能労務職は18職種あり従事している業務も様々です。7割水準の賃金や加齢に伴う困難業務の課題にも直面しており、65歳まで誰も安心していきいきと働き続けられるよう当局に環境改善を求めていきます。

③定年年齢の引上げ

法適用から技能労務職は人勸制度の対象外で、賃金・労働条件は労使間の団体交渉解決を図ってきましたが、当局も世代交代が進み、労使確認事項を理解していない対応もみられたことから、今期は現評事務局で本庁部局要請を実施しています。労使間で取り決めたルールが守られなかったり、疑問に感じるものがあれば組合に相談してください。