

2024 人員・職場要求総対話討議資料

兵庫県職員労働組合

2021年度に交渉見直しが行われ、人員・職場要求交渉は合同交渉のみとなり、人員についても管理運営事項とされ、交渉課題から除外されました。

そのため、合同交渉の予備交渉と位置付けられた部局・県民局との事務レベル協議の場で、人員課題や職場の実情・課題についての意見交換、情報共有を行うとともに、部局で解決する項目や合同交渉で回答を求める重点項目の内容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。要求実現のため、職場総対話の場で議論し、職場の問題を要求化して改善を求め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、4月1日の人員配置を基にして、議論を深めていきましょう。

1. 人員要求

4月1日の人員配置は、定年等退職者が186人、採用予定数は299人で、退職採用差は113人の増となりました。その中には、法改正による配置標準の見直しが行われた心理判定士や児童福祉司が含まれ、そのほかにも一般事務職が大きく増員されています。

今年度の採用予定者数については昨年度並みの募集となっています。

再任用職員については、定年延長により対象者が少なく、前年比で87人の減員となり、うち、フルタイム再任用職員は50人の減となっています。このことから、実際の退職採用差、113人-50人=63人の増員と考えられます。

このように人員配置について、中には定数増・欠員解消となった職場もありましたが、定数に含まれない短時間再任用職員や緊急雇用の会計年度任用職員の減員があり、例年以上に厳しい配置となった職場もありました。内示前から当局へ配置を求めてきましたが、「会計年度任用職員には定数の上限があるため、困難」との回答がありました。会計年度職員の定数枠については、昨年度初めて明らかになったため、本部からも柔軟に対応するよう求めてきましたが、人事課長との協議において「無尽蔵に増やすことは出来ない」と回答がありました。

当局は、合同交渉において「業務量に見合った適正な人員配置」と回答しています。

業務縮減がない中、定数とは別管理であっても再任用短時間職員や会計年度任用職員の配置がなければ、適正な配置とは言えません。採用予定者の配置も含め、引き続き、「業務量と業務実態に見合った人員配置」を求めていく必要があります。

2. 業務縮減

当局は昨年度、全庁に影響を与える分野（人事・予算・経理等）を対象に、業務縮減を目的としたヒアリングをおこない、これを基に今年度からシステムの改修を含め、業務の効率化を図っています。

このように、業務縮減策としてシステム改修等が進められていますが、効果は限定的であり、何点かの縮減策が提示されても、新たな施策や行政需要により反対に業務が増えています。人事課が各部局に働きかけ、目に見えた効果のある業務縮減策を新たな施策以上に作るよう求めていく必要があります。

3. 超勤縮減

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。また、上司の目や人事評価を気にして職員自らが記載自粛を行っているという報告もありました。他にも、勤務時間と超勤申請時間との乖離や出勤システムで退勤操作した後の業務、在宅勤務中の超勤など問題は山積みです。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・業務縮減を求めていくなど、要求前進に繋げていきましょう。

4. 通勤手当

通勤手当については、遠距離通勤が増えていることから、通勤にかかる費用の全額実費支給や高速道路利用にかかる通勤認定などに取り組んできました。

これまでに、パークアンドライドに伴う駐車場代加算の制度化やライフステージの変化により転居した場合等についても支給対象となる運用改善を勝ち取ってきました。

しかし、未だ個人負担を強いられながらの通勤が見られます。昨年度の合同交渉の場で、当局も「課題と認識している。」としたことから、引き続き課題解消を求めます。

5. 特殊勤務手当の改善

災害応急等作業手当は、被災地支援業務全般を対象とするよう拡充され、避難所支援等の業務も日額450円が支給されるよう

になり、能登半島地震の被災地支援に対応するため、1月に遡り支給されました。しかし、国の手当（日額710円）よりも低い額となっているため、国と同水準へ改善を求めます。また、他の手当（高原性鳥インフルエンザ防疫作業等）についても改善を求めます。

6. 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、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、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たい」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。

7. 再任用職員の処遇改善

退職前メールアドレスの継続使用については、今年度から使用可能となっています。賃金面では、退職後は職務の級が3級になることや、一時金の支給月数（2.35月分）について正規職員や会計年度任用職員に比べ大きな差があります。また、生活関連手当等（扶養手当や住居手当等）についても支給対象外となっています。

退職前後で同程度の業務を担っているにも関わらず、収入に大きな差が出ています。引き続き再任用職員の処遇改善を求めます。

8. 会計年度任用職員の処遇改善

昨年度は遡及改定による差額支給、今年度からは勤勉手当も支給され、賃金面では大きな前進が見られます。

一方で常勤職員が有給となっている、一部の特別休暇や病気休暇が無給となっており、「体調が悪くても無理して出勤している。」等の実態も報告されています。

病気休暇の有給化をはじめ、会計年度任用職員のさらなる処遇改善を求めます。

9. ハラスメント対策

当局は令和2年8月に「兵庫県ハラスメント防止指針」策定し、職員の意識向上と相談体制の確保等に取り組んでいます。しかし、今年の春闘アンケートでもハラスメントを受けたとの回答があり、指針の策定だけでは対策は不十分であることが判ります。

当局の責任においてハラスメントの一扫を求めると共にハラスメントを受けた職員に寄り添った対応・問題解決を求めます。

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、直下型地震では耐震性判断基準を満たしておらず、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っています。

この課題は、職場要求から切り離し、別で交渉を持つことにしています。

② 各庁舎整備

昨年度は、重点項目の中からいくつか前進回答があったものの、多くの庁舎整備の要求が財政状況を理由に改善されていません。引き続き、粘り強く求めていく必要があります。

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

昨年度の成果として、前立腺がん検診、人間ドック助成、子育て支援休暇、夏季休暇について前進回答がありました。

一方、看護休暇やつわり休暇を特別休暇とすることや、青婦協の重点要求であった生理休暇の半日または時間単位の取得については、当局からは「現時点において独自の拡充は困難」とされました。

引き続き、健康管理対策の充実、休暇制度の拡充、休暇・休業が取得しやすい環境整備を求めます。

13. 職員公舎

当局から「予算の制約はあるが、県民局等から現場の状況を丁寧に聞き、出来るだけの対応に努める。」との回答がありました。これまでも職員公舎の修繕等、改善が図られていますが、入居率が落ちている公舎もあります。

単身用は新規採用者の入居が多いことから、若年層職員に寄り添った設備改善を求めます。

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入れましょう。

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 現業職の労使協議制

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課題解決を図ってきました。労使間で取り決めたルールが守られず、疑問に感じるものがあれば組合に相談してください。