

兵庫県職労ニュース

No. 16
2021. 1. 22

兵庫県職員労働組合
情報宣伝部

金本 信二

業務量に見合った配置、支部・職能協重点要求の前進回答を引き出そう

1月19日、人員・職場要求企画県民部基本交渉を実施した。今年は、新型コロナウイルス感染拡大により緊急事態宣言が再度出される中、異例の執行部交渉となった。当局は、人員について、財政状況を理由に、「H30・4・1時点の職員数を基本」（行財政運営方針）と回答したため、組合から「コロナ対策で業務は増えている」等、反論した上で、経

験者配置、再任用職員や会計年度任用職員の配置等マンパワ―確保を求めた。また、超勤縮減、ハラスメント対策、特殊勤務手当の新設・範囲拡大、会計年度任用職員の処遇改善についても、やりとりを行った。1月28日の合同交渉では、支部・職能協の重点要求、業務量に見合った配置等

当局回答とやりとり

1. 人員配置

構造改革は一区切りを迎えたものの、今後も厳しい財政状況が続くと見込まれ、今後の定員については、行財政運営方針の中で、「平成30年4月1日時点の職員数を基本とする」とされている。この方針のもと、全体としては簡素で効率的な行政組織を維持しつつ、時々

援、会計年度任用職員の追加配置などにより、必要な体制確保を図ってきた。引き続き、各職場の実態を十分踏まえ、喫緊の対応が必要な部門や組織に対しては、重点的な職員配置や職員採用を行うなど、業務を円滑に執行できる体制の確保に最大限努めたい。

化等を進めるとともに、所属や部局内で解決できない、全庁的な業務についても、各所属へ照会の上、関係課で調整を図り、可能なものから速やかに対応している。引き続き、業務執行を所管する各部局とともに、改善に向けた不断の見直しに努めたい。

今後も組合からの要求も踏まえ、業務が円滑に執行できる体制の確保に努めたい。

2. 超過勤務縮減

しと事務執行方法の簡素・効率化など仕事の仕組み、進め方の抜本的な見直しによる業務縮減に取り組んでいる。特に、総務事務システムや総合財務会計システム等の導入・改修、AIやRPAの導入など、ICTの活用をはじめ事務の省力化を図ってきた。

3. 経験者配置

また、「超過勤務に関する規則」に基づき、上限時間の範囲内で対応可能な業務量や執行体制となるよう、所属単位で業務や超勤要因の総点検を行い、その結果を踏まえた業務縮減や平準

当）総枠としての定員は維持することを基本。一方新型コロナウイルス感染症（以下…新型コロナ）対策に伴う業務量増に対しては、感染症等対策室の新設や職員の増員による体制整備、全庁による応

当）上限を超えて超過勤務を行っている職員が生じていること、災害対応や新型コロナウイルス対策において職員にご苦労いただいていることは認識している。そのため、規

※ゴシック：当局回答、明朝：やりとり

表1 令和2年度退職予定数及び令和3年度採用予定数			
職 種 名	退職予定数 定年・定年前 a	採用予定数 b	定年・定年前 退職と採用予 定数の差 b-a
一般事務職	133人	140人	7
保健師	7人	18人	11
薬剤師	8人	5人	△3
栄養士	0人	1人	1
診療放射線技師	1人	2人	1
臨床検査技師	1人	2人	1
理学療法士	0人	1人	1
歯科衛生士	0人	0人	0
心理判定員	0人	5人	5
児童福祉司	0人	8人	8
児童自立支援専門員	1人	0人	△1
保育士	0人	0人	0
精神保健福祉相談員	0人	0人	0
生活科学技師	0人	0人	0
獣医師	11人	13人	2
教務	0人	0人	0
動物愛護指導員	1人	0人	△1
産業技術職員	1人	3人	2
職業訓練指導員	3人	4人	1
産業保安技師	1人	0人	△1
計量技師	0人	0人	0
農学職	19人	21人	2
林学職	6人	10人	4
水産職	5人	5人	0
海技職	2人	2人	0
生活改良普及員	1人	0人	△1
環境科学職	1人	5人	4
総合土木職	31人	33人	2
建築職	4人	7人	3
電気職	0人	4人	4
機械職	0人	4人	4
化学職員	0人	0人	0
学芸員	0人	1人	1
医師・看護師	5人	3人	△2
合 計	242人	297人	55人

●退職採用差

定年等退職者	242人
採用予定数	297人
差	55人

●再任用配置

	退職者	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	合計
満了者	—	102	110	84	83	90	469
希望者	140	97	103	78	76		494
差	140	△5	△7	△6	△7	△90	25

超勤の状況（2020.12末）			表2
協定職場	360h超 2～6月 平均80h超	阪神南5、阪神北4、東播磨5、北播磨1、中播磨2、西播磨5、但馬10、丹波5、淡路3 但馬2	40 2
規則職場	360h超	企画県民26、健康福祉13、産業労働5、農政環境4、県土整備21、病院局3、阪神北2、中播磨2、西播磨1、丹波1	78
	1月100h超	企画県民42、健康福祉7、産業労働2、病院局2、丹波1	54
	2～6月 平均80h超	企画県民31、健康福祉6、産業労働2、企業庁2、病院局3、丹波1	45

対象年齢を35歳から45歳までとした社会人経験者採用を新たに実施するなど、中堅職員の確保に取り組んでいる。更に、昨年度から、獣医師と海技職を、また、今年度から児童福祉司や心理判定員並びに保健師等の資格免許職種について、対象年齢を45歳まで引き上げるなど、専門人材の確保にも努めている。また、知識・経験を有するOB職員の活用も図りながら、現場の業務に支障がないよう、職員の業務経験や年齢構成なども十分に踏まえ、柔軟な人員配置に努めたい。

4. 再任用職員の配置

従前の勤務実績等に基づく選者を行った上で、職員の希望や経験を踏まえ、業務量や職場の状況に応じた適正な配置に努めたい。また、再任用短時間勤務職員の満了時についても各職場の実態等を十分踏まえた上で、関係部局とも協議しながら、業務が円滑に執行できる体制の確保に努めたい。

当）現場では短時間再任用者の満了後に人員が補充されず、その補充を求める要求が多く出ている。短時間再任用者の満了時には正規職員をはじめとする人員の確保を求める。当）再任用短時間職員が貴重な戦力であることは、十分に認識している。来

年度の業務執行体制を構築するに当たっては、業務量を的確に把握した上で、正規職員、再任用職員、会計年度任用職員など、トータルで適正な配置になるよう努めたい。

5. 会計年度任用職員の配置

配置数については、国の事業や県施策の実施状況、事務事業の見直し等、時々の状況により増減してきたところである。会計年度任用職員が正規職員の業務を補助する重要な役割を担っていることは十分に認識しており、引き続き、正規職員の配置と合わせて適正な配置に努めたい。

組）新型コロナウイルスの影響で財政状況が厳しくなるなどのことだが、予算のみを理由として会計年度任用職員を削減することはしないのか。

当）これまでから各部局において、個々の事業の業務量を十分に精査し、正規職員と会計年度任用職員の役割分担のもと、業務量にに応じて適正に配置している。また、今年度は新型コロナウイルス対策に伴い業務量が増加している部局において追加配置を行うなど、必要な体制の確保に取り組んできた。今後も個々の事業の業務量に応じて、正規職員、再任用職員、会計年度任用職員など、トータルで業務に支障のない体制が確保できるように努めたい。

6. 遠距離通勤

人事異動については、職員を適材適所に配置することを基本としており、異動三原則の遵守については、これまでも十分に配慮しながら行ってきた。来年度に向けての異動についても、基本的な姿勢として、引き続きできるだけの対応をしたい。

しかし、人事異動という事柄の性質上、必ずしも原則どおりに行かない場合もあり得ることにについては、ご理解いただきたい。

なお、内示については、1週間前を基本に、異動までの負担軽減のため、早期内示に努めている。単身赴任等住居変更を伴う異動については、差し支えない範囲で事前に本人に知らせるなど、弾力的な対応を各部にお願いしている。

組）現場からは異動によって自己負担が生じ、その改善を求める声は後を絶たない。改めて、自己負担が生じるような遠距離通勤が必要となる異動が生じないよう求めるとともに、高速道路等の利用認定要件の拡大等、通勤の実態に即した認定を行うよう求めておく。

7. 特殊勤務手当

国は、地方公共団体に対して、手当の適正化に向けた是正指導を強く行っており、他府県では指導を踏まえた見直しが現在もなされている状況にある。

また、特殊勤務手当については、県民から厳しい目が向けられており、国や他府県を上回る措置を講じることは困難な状況である。ご理解いただきたい。

なお、新型コロナウイルス感染症感染者等への対応業務については、令和2年2月1日から、国や他府県の取扱いを踏まえ、感染症防疫作業手当の特例措置を設けており、さらに、現場の実態を踏まえ、同年8月には、感染者等移動時の動線・車内における感染者等搬送直後の車内消毒等、対象作業の追加を行ったところである。*1

組）新型コロナウイルス関連手当をはじめ、各種特殊勤務手当に関して、改め

て、業務内容に見合った手当の新設・範囲拡大を求める。

当）*1と同じ。

8. 新型コロナウイルス感染対策

組）職場における新型コロナウイルスの職員への感染防止対策を徹底し、必要な対策が確実に行われるようにすべき。

当）新型コロナウイルスの感染予防に向け、県対処方針に基づき、職場や職務の実態に即し、各職場において全力を挙げて取り組んでいるところである。職場等における新型コロナウイルス感染拡大防止について管理局長通知を発出し、換気の徹底、こまめな手洗いの徹底等による接触感染の防止、マスク着用など咳エチケットの徹底等による飛沫感染の防止など、各職場において更なる取組みの徹底をお願いしている。

また、12月から各庁舎の入口に検温機器を設置し、出勤時の自宅での検温の徹底とあわせて職場での感染防止に努めている。引き続き、徹底した感染防止対策に取り組んでいく。

9. 会計年度任用職員の処遇改善

報酬等については、国の取扱いに準じて、新たな

ハラスメント対策（やりとり）

組）新指針が策定された当該年度にハラスメント事案が発生した。今後、新指針がしっかりと職員に周知されるよう、どのように取り組んでいくのか。

当）新たな指針のもと、自治研修所で実施する研修、綱紀肅正通知、不祥事防止読本、あるいは、各部局、各県民局及び県民センターに設置する服務規律向上推進委員会の取り組み等を通じて、職員に対する注意喚起や意識向上に取り組んでいく。

庁舎整備（当局回答）

本庁舎では、今年度、執務室の安全対策として、県民の利用が多いトイレに便座クリーナーを設置したほか、書庫・ロッカーの転倒防止対策を実施した。また、総合・集合庁舎では、建替や耐震改修、長寿命化改修にあわせて設備の充実を図るほか、その他の庁舎でも庁舎管理責任者と連携して必要な補修〔社・三木・西播磨〕空調設備の修繕、〔龍野〕個別空調の設置、〔尼崎〕屋上雨漏等修繕、〔宝塚〕1階執務室雨漏り修繕等〕を行うなど、執務環境の向上に努めている。今後も、予算の状況や優先順位等を考慮しながら、職員が健康かつ安全に働き続けるよう整備を進める。

職員公舎の修繕（当局回答）

経年により外壁を始め各種設備、建具等の傷みが生じた場合の費用負担の区分については、規程に基づき、建物や附帯施設の構造上重要でない部分の修繕に要する費用などは入居者の負担とし、それ以外の建物の構造上重要な部分については県の負担としているので、ご理解願いたい。

に期末手当や特殊勤務手当に相当する報酬を支給することにより、従来の年収を上回るなど一定の処遇改善が図られたと考えている。報酬決定に際しての経験年数の換算については、正規職員との均衡を考慮し、1年を3号級に換算することが適切と判断した。

休暇・休業制度については、国の取扱いを基本に、本県の正規職員や他府県との均衡を考慮した適切な制度としており、昨年5月21日には妊産婦の健康診査及び保健指導にかかる特別休暇及び妊娠中の通勤緩和にかかる特別休暇について、有給の取扱いに改正した。

任用期間の上限については、地方公務員法により「1会計年度内」とされ、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されることはあり得るが、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるべきものである。その上で、国及び本県におけるこれまでの取扱い等を踏まえ、報酬上の区分「一般A」の職については原則2回、通算3年、それ以外の区分の職については原則4回、通算5年を上限に、人事評価に基づく能力の実証により、再度の任用を行うこととしている。

最後に、超過勤務については、原則として時間外勤務が生じないよう、管理監督職による適切な業務の進行管理を行うこととしており、基本的には時間外勤務を行うことを想定していない。*2

その上で、やむを得ず所属長に定められた勤務時間を超えて勤務を命じられた場合は、超過勤務命令補助簿等による事前命令・事後確認を徹底し、超過勤務手当に相当する報酬を支給することは当然であると考えている。

組）超過勤務について伺いたい。回答では、所属長がやむを得ず時間外勤務を命じた場合、事前命令・事後確認を徹底し、手当相当の報酬を支給することは当然とのことであった。それならば、正規職員と同様に総務事務システムによる超勤管理が必要となるのではないか。

当）*2と同じ。会計年度任用職員が総務事務システムを使用できるようなシステム改修することは、大幅な仕様変更を伴うとともに予算確保が必要となつてくることから、慎重に判断する必要があると考えている。