

[自治労明石市職員労働組合への回答]

2016年現業職場の諸改善等に関する要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

[技能労務職場の将来のあるべき姿の構築に向けて]

教育委員会では、「住みたいまち、住み続けたいまち」の実現に向けて、こどもを核としたまちづくりをはじめ、中核市への移行など、市とともに重要施策を積極的に推進しているところであり、限られた財源や人員を重点的に配分していく必要があります。

このため、将来世代へ負担を先送りしない持続可能な財政構造を構築するため、財政健全化に取り組んでおり、引き続き、総職員数の減員及びさらなる給与の適正化により、総人件費の削減に努めていく考えです。

そのような中、技能労務職場については、将来のあるべき姿にかかる確認事項を踏まえ、「民間に任せられることは、原則、全て民間へ任せる。」を基本とした、一層の民間委託等の推進や、直営にしかできない、直営が行うべきものとして残す業務を中心とした、技能労務職場の再構築及び業務内容の見直しなどの取り組みを進めるとともに、これらの取り組みを前提として、市との連携を図りつつ最小限となりますが、技能労務職員にかかる年次的・計画的な採用計画を策定していく考えです。

貴労働組合におかれては、こうした状況を踏まえ、技能労務職場の将来のあるべき姿の構築に向けて、引き続き、ともに尽力をお願いする所存です。

以上のことを踏まえ、各項目について、次のとおり回答します。

## 1 現業職場の直営堅持と現業職員の採用について

- (1) 現業職場の直営を堅持し、公共サービスの拡充と質的向上に向けて、人員と予算を確保すること。
- (2) 退職等により生じた欠員については、正規職員の採用により補充すること。

前文で述べたとおり、技能労務職場については、「民間に任せられることは、原則、全て民間へ任せる。」を基本に、一層の民間委託等を進める考えです。ただし、当面の間、現行の直営業務は存続し、毎年度の人員体制については、退職者等の状況を踏まえ、貴労働組合の意見も聞きながら、職場実態に合わせた適正かつ効率的なものとしします。一方、市との連携を図りつつ、最小限となりますが、技能労務職員にかかる年次的・計画的な採用計画を策定していく考えです。

## 2 現業職場の将来計画について

- (1) 現業職場の将来あるべき姿についての労使協議期間中は、現業職場（業務）の廃止を行わないこと。

前文及び上記1で回答したとおりです。

## 3 「行政改革」について

- (1) 職場の改廃、民間委託などの交渉事項については、協約と労使事前協議制を尊重し、合意に達するまでは、一方的に実施しないこと。

業務執行体制については、教育委員会の責任において整備していくものであると考えています。

なお、説明すべき事項は十分説明し、また、協議すべき事項は十分協議していく考えです。

- (2) 市民サービスの向上に向けて、安定した公共サービスの提供を確保するため「何が何でも民間委託」ではなく、現行の現業職場を最大限活用すること。また、必要な職場は、増員して体制の充実を図ること。

前文及び上記1で回答したとおりです。

- (3) 給食調理業務について、これまでの市民や保護者への説明どおり栄養士の配置されていない学校は民間委託を実施しないこと。

これまで、明石市財政健全化推進計画等に基づき、給食調理業務の民

間委託化を進めてきたところです。

現在のところは栄養教諭配置校から順次委託化してきているところですが、引き続き、残りの栄養教諭未配置校も含めて民間委託化を進めていく考えです。

ただし、今後の栄養教諭未配置校の取り扱いについては、これまで市民や保護者に説明してきた経緯を踏まえつつ、コスト削減や効率化の観点からどのように進めるべきか、検討を行っているところです。

- (4) 民間委託としながら、「偽装請負」の疑いのある給食調理業務については、直営に戻すなど是正すること。また、民間委託状況等の情報提供を行うこと。

給食調理業務の民間委託については、業務の効率化とともに、給食内容の充実に努めてきたところであり、平成29年度においても、明石市財政健全化推進計画に基づき、給食調理業務を民間委託していく予定です。

また、給食調理業務の民間委託は、関係法令を遵守しており「偽装請負」には当たりません。

今後のよりよい給食のあり方について、検討を行う場として、より良い給食のあり方検討会を設置しているところであり、民間委託の実施状況等の情報提供と今後のよりよい給食のあり方については、上記の検討会で検討していきます。

- (5) 災害時の緊急対応のため現業職場を確保し、体制を充実するとともに、災害時等は現業職員を積極的に活用すること。

災害時の緊急対応については、地域防災計画に基づき全庁的な体制で対応することとしています。

- (6) 自治体が業務を委託する公共サービス関連の事業所について、雇用の確保や労働基準法等の法令遵守を徹底すること。

一定のサービス水準が担保されるよう、業務委託の経費の積算については、適切に行っており、労働諸法令の遵守は当然のことと考えています。

#### 4 現業賃金の改善について

- (1) 現業賃金については、行政職賃金表と同一水準を堅持すること。

技能労務職員の給与については、同種の民間事業の従事者に比べ高額

であるとの厳しい批判があるところであり、「技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について」（総務省）に基づき、市において平成20年3月に「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針」を策定し、公表したところですが、今後においても、国における同種の職種の給与を参考とし、また、その職務の性格や内容を踏まえつつ、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるようにしていかなければなりません。

本市の技能労務職の給料については、これまでの労使協議を踏まえ、行政職とほぼ同水準ですが、平成27年度ラスパイレス指数は、123.1と、国家公務員を大きく上回った状況にあり、適正化していかなければならないと考えています。

- (2) 労使合意のないままに、一般行政職と合わせて等級別基準職務表の規則化及び職員数の公表は行わないこと。

技能労務職については、このたびの地方公務員法の改正に伴う行政職の取り扱いに準じるとされていることから、本年4月、明石市技能労務職員の就業規則に規定していた級別標準職務表を、等級別基準職務表に改めたところであり、今後、職員数の公表については、教育委員会も市の取り組みに準ずる考えです。

## 5 職場環境と労働条件の改善について

- (1) 大久保小学校給食調理員死亡事故を教訓とし、学校給食職場はもとより、現業職場全体を含めた安全衛生を確立すること。

事故の再発防止を図るため、災害発生時の報告方法等を改めたところであり、今後重大事故が発生した場合には安全衛生委員会で緊急検討会議を開催し原因の究明、分析、再発防止策の検討を行うなど、2度と同様の事故が起こらないような体制づくりに取り組んでいるところです。

教育委員会安全衛生委員会では、作成した「学校園用務員安全マニュアル」や「学校給食安全作業マニュアル」に基づく研修のほか、明石市安全衛生委員会が実施する研修を活用するなど、今後も一層の安全を図るため、再発防止に取り組んでいきます。

- (2) 通常業務はもとより、大規模自然災害等が発生した際、職員が安全に業務に従事できる環境の整備・充実を図ること。

通常業務時はもちろんのこと、災害発生時においても、職員の安全と健康を守ることは復旧復興にとって不可欠であると認識しています。

本市が被災した際に市役所業務をいかに継続させるかについて、平成

25年度に「明石市事業継続計画（BCP）」を策定しており、万一の災害発生時には、職員の安全については十分に配慮しながら、効果的な運用に努めていきます。

**(3) 労働安全衛生法に基づき安全衛生委員会や産業医職場巡視などの活用を行い、安全衛生の充実を図ること。**

メンタルヘルスも含めた職員の健康管理対策として、労働安全衛生法に基づき、定期健康診断後の保健指導、長時間労働者に対する面談指導及びストレス診断を実施するなど、安全衛生の充実を図っています。

また、事故予防対策として、産業医による職場巡視を実施し、職場に潜む危険要因の洗い出しと改善指導を行いながら、職員の安全管理意識の向上に努めているところです。

なお、被服貸与については、市全体の取り組みとして、安全衛生及び円滑な業務遂行面等に配慮しつつ、財政健全化の一環として、作業服等の選定見直し及び採寸方法の変更など、購入コストの削減を図っており、引き続き、さらなる経費削減に向けて取り組む考えです。

**(4) 職種変更制度の検証と職種変更した職員をフォローする体制の充実を図ること。**

職種変更制度については、導入後、職種変更した職員に対するアンケートや相談を行うとともに、文書、法令及び契約事務等に関するフォロー研修を実施するなど、同制度の定着化及び対象者への支援に努めてきたところです。

今後も、必要に応じて、対象者へ適宜適切な対応を図る考えです。

**(5) 再任用職員について、賃金を引き上げるなど労働条件の改善を図ること。**

平成21年度に導入した再任用制度については、国公準拠が基本であり、給与水準についても、国家公務員と均衡のとれた水準とすべきであると考えています。

当該制度の運用にあたっては、国の取り扱いに準じ、平成25年度以降の定年退職者から、共済年金の支給開始が段階的に引き上げられ、無年金となる期間が生じることを踏まえ、退職者が再任用を希望する場合、無年金期間については、原則、全員を雇用しているほか、職員の希望や職の必要性に応じて、フルタイム勤務での配置も行っているところです。

**(6) 老朽化の進んだ施設は、計画的に建て替えを行うとともに、その運営を直営で行うこと。また、老朽化した施設、不備のある施設設備を改善**

し働きやすい職場にすること。

公共施設についての考え方が「施設の建設」から「適正な維持管理」に重点をおいたものになっているなかで、一層の市民サービスの向上と効率的な運営を図るため、民間活力の活用等も含めた適切な方法を検討していく考えです。また、安全の確保を優先に改善を図っていく考えです。

- (7) 学校園を建て替え・新設するときは、計画段階から事前協議し、用務員・調理員の意見を反映すること。

管理及び運営に関する事項を除き、協議すべき事項については十分協議していく考えです。建て替え等の際には、現場の意見を聞く場を設定します。

- (8) 職業病と安全衛生について

- ① 給食職場で起こっている「指曲がり症」については職業病であるという認識にたち、公務災害扱いと時間内通院を認めること。

公務災害として認定された職員に対しては、その回復のために医師の診断に従い、その必要性に応じて治療に専念できる体制をとる考えです。

- ② 職業病・指曲がり症・公務災害の根絶に向けて職場の安全衛生を確立すること。

職場の安全衛生の充実及び確立は、引き続き安全衛生委員会の中で十分検討します。

- ③ 腰痛・頸肩腕症の特殊健康診断を実施すること。

特殊健康診断については、調理員を対象に腰痛等の検査を実施しているところですが、用務員については、安全衛生委員会及び他部局の安全衛生委員会と連携をとりながら検討していきたいと考えています。

- (9) 職業差別について労使確認を踏まえ、学校職場から差別を無くすこと。

学校現場において、職員間における差別は絶対にあってはならないことであり、これの解消に向けては、学校指導全般を通じて粘り強く取り組んでいきたいと考えています。

(10) 学校が避難所になることを踏まえて防災体制の確立を図ること。

地域防災計画に基づいた防災体制を確立しているところです。毎年、地域防災計画の見直しを行っており、それに合わせた防災体制の見直しを行っていきます。

(11) 学校別施設改善については別途協議すること。

別途、話し合いの場を持ちます。

6 臨時・非常勤職員・任期付短時間勤務職員について

(1) 恒常的な業務を行っている臨時・非常勤職員・任期付短時間勤務職員を、順次正規職員にすること。

臨時職員等を正規職員化することはできません。また、平等公開の原則に則り、任用していくべきであると考えています。

なお、臨時職員等については、貴労働組合との協議内容等も踏まえながら、順次、関係法令に基づく、新たな臨時的任用制度への切替えを行ってきたところです。

(2) パート労働法の主旨を踏まえ、臨時・非常勤職員の賃金・労働条件については、正規職員との均等を図ること。

臨時職員等の勤務条件は、採用事由、期間、形態及び業務内容等から定めているところです。

(3) 任期付短時間勤務職員と新臨時職員について、雇用の安定を図るとともに労働条件の改善を行うこと。

任期付短時間勤務職員及び新臨時職員の勤務条件は、採用事由、期間、形態及び業務内容等から定めているところです。

雇用期限については、公募試験による任期付短時間勤務職員及び新臨時職員制度を導入することで、継続した雇用ができるよう改善を図ったところです。

休暇制度においては、新臨時職員について、任期付短時間勤務職員制度に準じたものへとさらなる見直しを行ったところです。

賃金等については、正規職員のみならず、任期付短時間勤務職員や臨時職員等についても、総人件費の削減という至上命題の中で検討を行わなければならないところです。

そのような中、正規職員については、給与制度の見直しや、地域手当の改正等により、給与水準の引き下げを行わざるを得ない厳しい状況のもと、任期付短時間勤務職員や臨時職員等については、これまで、現行の給与水準に配慮してきたところです。

なお、本年度からは、昨年度の正規職員の給与改定に準じ、ボーナスの支給月数及び賃金の引き上げを行ったほか、昇給制度の導入、賃金の支給方法を日額制から月額制へ変更するなど、給与制度の大幅な改善を行ったところです。

- (4) 任期付短時間勤務職員と新臨時職員について、出産・育児を原因として退職せざるをえない事態が生じないよう措置を講じること。

任期付短時間勤務職員及び新臨時職員に係る育児休業の取得については、国の取り扱いに準じて、引き続き在職した期間が1年以上であること、子が1歳を超えて引き続き在職（復職）することが見込まれる等の要件を定めています。

当該制度の運用にあたっては、これまで、復職時の要件緩和を図り、同制度の取得及び雇用の継続に配慮してきたところです。

今後も引き続き、国等の動向などを注視しつつ、本市の女性の活躍推進の取り組み及び採用困難職種の人材確保といった点を踏まえ、当該制度の取り扱いについて、市と連携して検討していく考えです。

## 学事給食課要求項目

### 調理員

- (1) 教育の一環としての学校給食の意義と食を取り巻く危機的状況を踏まえて、「より良い給食のあり方検討会」を今後も継続し、保護者と職員の声を反映しながら、給食及び食育の一層の充実に努めること。

今後のよりよい給食のあり方について、検討を行う場として、より良い給食のあり方検討会を設置しているところであり、今後も継続していく考えです。

また、従前より献立委員会を毎月1回開催し、給食が適正に行われるようその内容を検証しているところです。

なお、食育については、学校教育の全領域に関わるものであり、文部科学省の「食に関する指導の手引き」及び兵庫県の「学校における食育実践プログラム」に基づき、給食の活用が図られる部分については図っていきます。

- (2) 中学校給食実施に向け、施設・設備・人員・実施方法などの協議を行うこと。



管理及び運営に関する事項を除き、協議すべき事項が生じた場合には、十分協議したいと考えています。

(3) 職員の配置について

- ① 1校当たり正規調理員2名配置が原則であるという労使確認を踏まえて早急に各学校に最低、正規調理員2名以上を配置すること。

正規調理員2名配置が全校でなされていない現状は認識しており、その解消については、努力していきます。

- ② 恒常的な業務を行っている臨時・非常勤職員を、順次正規職員にすること。

臨時職員等を正規職員化することはできません。  
平等公開の原則に則り任用していくべきであると考えています。

- ③ 給食調理員の募集を行う場合は「パート労働法」の趣旨に則り、臨時・非常勤職員より勤続年数の長い者から優先的に採用すること。

上記②で回答したとおりです。

- ④ 給食調理員は、別表のとおり自治労基準で配置すること。

現行の職員配置基準においては、児童数等に基づく基本人数のほか、プール加配やアレルギー加配など、実状に配慮した加配を行っているところです。

- (4) 緊急かつ重要な課題であるアレルギー対策の充実に向けて協議を行い、マニュアルの改訂や施設設備の改善を行うこと。

給食調理業務においては、人員面でアレルギー加配を行い、業務体制の充実及び負担軽減を図っているところです。また、食物アレルギー対応マニュアルについては、調理員を含む改訂委員会での検討を踏まえて、平成27年1月に全面改訂を行い、運用を図っているところです。

なお、施設整備については、予算の範囲内において、必要なものについては、改善に努めていきます。

- (5) 職場への情報の周知と、安全対策の徹底のため、安全衛生連絡委員会を月1回程度行い充実すること。

安全衛生連絡員会の開催については、業務に支障をきたさない範囲で、連絡事項の重要性を踏まえ、適切な時期に開催ができるよう努めていきます。

**(6) 食育とアレルギー対策等、学校給食の充実を図るため協議を行うこと。**

調理員には、学校給食の充実を図るためのより良い給食のあり方検討会、献立調理委員会、安全衛生マニュアル改訂委員会、学校給食展実行委員会などに委員として参加してもらっているところです。これらの会議で挙げられた意見等を踏まえながら、管理及び運営に関する事項を除き、協議すべき事項については十分協議していく考えです。

**(7) 事故の再発防止のため、安全作業マニュアルの周知徹底を図り、定期的に研修を行うこと。**

教育委員会労働安全衛生委員会の中で、調理員については、ヒヤリハット事例集をもとに「明石市学校給食安全作業マニュアル」を作成しており、引き続き研修や安全衛生連絡員会を通じて周知徹底を図っていきます。

**(8) 研修の充実を図ること。**

定期研修においては、調理技術や衛生管理だけでなく、人間関係論や交通安全などもテーマとして取り入れているほか、演習型研修の増加など、より効果的で主体的な研修の実施を進めてきているところです。

今後もこれらの効果を踏まえ、研修の充実を図っていきます。

**(9) 災害時・非常時の市民への給食提供など学校給食のノウハウを地域に生かす方策について労使で協議すること。**

管理及び運営に関する事項を除き、協議すべき事項については十分協議していく考えです。

## 教育総務課要求項目

### 用務員

- (1) 学校施設は、建て替えから施設の維持管理へと方針が変わり、施設管理が重要視され、また、学校の安全安心の取り組みを行ってきている用務業務の重要性を再認識し、新規採用を行い、作業環境等の労働条件の更なる改善を行うこと。

学校における用務業務の重要性は認識しているところです。教育環境の保全及び安全の確保のため、用務員の作業環境について整備を図っていきます。なお、新規採用については1で回答したとおりです。

(2) 職員の配置について

- ① 用務員の配置については、常勤職員の配置・男女配置を基本とすること。

管理及び運営に関する事項を除き、協議すべき事項については十分協議しながら、業務内容等を精査のうえ適正な配置をしていく考えです。

- ② 文部科学省が示す大規模校（25学級以上）については3人を配置すること。

本市の財政状況や他市の状況などを見ても3人を配置することは考えていません。

- ③ 私療休暇等で2週間以上休んだ場合は、代替職員を配置すること。

用務員については1か月以上の私療休暇等が明らかになった時点で、アルバイト職員を雇用しており、私療休暇等が長期にわたると予想される状況を的確に把握して、業務に支障のないように配慮しています。

- ④ 裏付け職員の配置については、業務実態に応じて配置すること。

裏付け職員については、職場の業務に支障がないように配置に努めています。

(3) 労働条件の改善について

- ① 安全作業マニュアルの充実を図り、定期的に研修を行うこと。

安全作業マニュアルについては、現場の意見を取り入れながら、今後も更なる内容の充実を図りたいと考えています。研修については、予算の範囲内で必要な研修を実施していく予定です。

- ② 安全教育の拡充を図りチェーンソーや丸鋸等の安全講習を全員に実施すること。

今後も協議を行いながら、予算の範囲内で安全教育の拡充を図りま

す。チェーンソーや丸鋸等の特別教育講習会についても、年次的に実施していく予定です。

- ③ 高所作業車を利用できるよう予算計上を行い、高所作業車運転技能講習を受講できるようにすること。

高所作業車の用務員による利用については、まずその安全性を十分考慮する必要があると考えます。個々の高所作業については、実施方法等を協議、検討したいと考えます。

- ④ 業務が円滑に行なえるよう研修（実務）制度の充実を図ること。

研修制度については、全員参加を基本とする夏季研修のほか、実務に応じたテーマ別のグループ研修や初任者研修を実施していますが、今後も、更に検証を行いながら、充実を図っていきます。

#### (4) 環境対策について

- ① ごみの収集方法について協議すること。
- ② 大型チップソー等の設備の充実を図ること。

剪定樹木の後処理については、一時大量ごみとして処理しているところですが、その処理方法等については、今後も協議をしていきたいと考えています。厳しい財政状況のもとではありますが、何よりも作業の安全を確保することとしながら、引き続き、協議・検討を行い、改善すべきところは改めていきます。