

〔自治労明石市職員労働組合への回答〕

2024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。

〔明石で暮らしてよかったと思えるまちづくりのために〕

本市では、「いつまでも すべての人に やさしいまちを みんなで」を目指すまちの姿として定め、SDGsの理念である「持続可能」「誰一人取り残さない」「パートナーシップ」を基軸に、経済・社会・環境の三側面のバランスのとれた重点的かつ効率的な取組により、将来にわたり、明石に暮らしてよかったと思えるまちづくりを市民と共に進めています。

一方で、長引く物価高騰などの影響により、市政に対する市民の目が依然厳しい中、既存事業や事務については、これまでの経緯や既成概念にとらわれず、見直しに取り組むとともに、総人件費についても、引き続き抑制していかねばなりません。

そのような中、技能労務職場においては、将来のあるべき姿にかかる確認事項に基づき、職場の再構築及び業務内容の見直しなどを進めることとしています。なお、これらの取組を前提として、総合技労職の採用試験を実施しているところです。

貴労働組合におかれては、こうした状況を十分にご理解いただき、ともに尽力をお願いします。

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、計画的な採用による人員確保・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。
- (3) 作業長制度における職制を重視し、必要な作業長を配置すること。

前文のとおり、技能労務職場については、民間委託等を推進する一方で、最小限となりますが、今年度も、総合技労職の採用試験を実施するとともに、障害者（技能労務職）の採用を予定しているところです。

また、毎年度の人員体制については、退職者等の状況や定年引上げ制度を踏まえ、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。

作業長については、現状のとおり、配置する考えはありません。

2 現業職場の将来計画について

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）の縮小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) 民間委託としながら、「偽装請負」の疑いのある業務については、直営に戻すなど是正すること。特に、学校・保育所の給食調理業務の民間委託は問題も多く、直営に戻すこと。また、民間委託状況等の情報提供を行うこと。

給食調理業務については、業務の効率化を図るとともに、給食内容の充実に向けてきたところであり、今後においても、市の財政運営の方針に基づき、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、引き続き民間委託の実施状況等の情報については、上記の検討会で提供していきます。

- (4) 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、災害時等の業務内容を明確にし、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。

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、今後においては、国における同種の職種の給与を参考とし、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、適正化していかねばならないと考えています。

また、本市の技能労務職の給与については、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、令和 5 年度ラスパイレス指数は、120.7 と、国家公務員を大きく上回っている状況であり、適正化していかねばならないと考えています。

- (2) 定年引上げが行われる経過期間の再任用職員は、定年を引き上げられた職員と均衡のとれた適切な賃金水準を確保すること。

再任用職員の給与水準については、国の制度運用や他市の状況を踏まえながら、引き続き、検討していく考えです。

5 職場環境と労働条件の改善について

- (1) 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、労働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、長時間労働者や高ストレス者に対する面談指導を実施するなど、安全衛生の充実を図っています。

また、産業医による職場巡視では、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。

- (2) 高齢職員が働き続けられる職場環境の整備を図ること。

高齢職員の職場環境の整備については、定年引上げ制度の導入により、高齢職員が担当する業務のあり方はもとより、職場の安全衛生の確保や公務災害を防止するための対策を講じていく必要があると認識しています。

そのため、国の「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」や他市の取組事例を参考にするとともに、所属の意見も聞きながら、高齢職員の職場環境の整備に努めていく考えです。

また、これまで高齢職員を配置していない職場においても、体力面や安全衛生面等の観点から業務内容を見直していく中で、業務の切り分けが可能であれば、高齢職員を配置することも検討する考えです。

6 会計年度任用職員・任期付短時間勤務職員等について

- (1) 恒常的な業務を行っている会計年度任用職員・任期付短時間勤務職員を、順次正規職員にすること。

職員の任用は、地方公務員法に基づく平等取扱いの原則及び任用の根本基準等に則って行うべきものであるため、会計年度任用職員及び任期付短時間勤務職員を正規職員化することはできません。

- (2) 改正地方公務員法及び改正地方自治法の主旨を踏まえ、会計年度任用職員・任期付短時間勤務職員等の賃金・労働条件については、正規

職員との均等を図ること。

- (3) 会計年度任用職員・任期付短時間勤務職員等について、雇用の安定を図るとともに労働条件の改善を行うこと。

会計年度任用職員及び任期付短時間勤務職員の勤務条件は、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、公募試験を経て、継続した雇用ができるよう改善を図ってきたところです。

給与等については、一般職員の給与改定等を基準にして改定するとともに、近隣他都市との均衡も考慮しながら改善してきたところです。

また、会計年度任用職員については、制度導入に伴い、退職手当の支給や、毎年昇給の実施などの処遇改善を行ったところです。

今後についても、給与改定があった場合の適用時期など、会計年度任用職員及び任期付短時間勤務職員制度に関し、協議すべき事項については、協議する考えです。

調理員職場 要求項目

- (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、令和3年度までは新型コロナウイルス感染防止の観点から書面開催としていましたが、令和4年度からは年度後半に開催しています。

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) 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。

令和5年度から正規調理員は、2名又は3名が全校で配置されています。

- ② 恒常的な業務を行っている会計年度任用職員を、順次正規職員にすること。

会計年度任用職員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、会計年度任用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を下回らないように配置すること。

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はあります。

- ⑤ 私療休暇等で2週間以上休んだ場合は、すみやかに代替職員を配置すること。

調理員の私療休暇等の期間を勘案して、速やかな代替職員の確保及び配置に努めています。

- (3) 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はあります。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、令和5年度に一部改訂を行いました。

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。

- (4) 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の充実を図ること。

安全衛生連絡委員会については、令和4年度から再び開催しているところではあります。今年度においても、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。

- (5) 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、献立調理委員会などに委員として参加していただいているところで

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。

- (6) 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。

- (7) 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。

令和5年度からは、集合形式の研修を再開していますが、来年度以降も引き続き、これらの効果を踏まえながら、研修の充実を図っていきます。

- (8) 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。

用務員職場 要求項目

- (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、用務員の業務である施設管理が重要視されている中で、用務員の重要性、必要性を再認識し新規採用を行うこと。

学校施設の維持管理、用務員のいずれについても、その重要性や必要性は認識しています。

なお、新規採用については1で回答したとおりです。

- (2) 学校は避難所になることから、学校施設に詳しい用務員の防災組織上の役割を明確にし、避難所開設に必要な防災物資等の取り扱い研修や、減災・防犯についての研修も実施すること。

防災組織上における用務員の役割が明確となるよう、平成30年度に学校防災マニュアルのひな型を改訂しました。

このひな型を基にしたマニュアルの見直し等の取組が、各学校でさらに進むよう、各学校への周知を引き続き進めていきます。

- (3) 県の学校防災マニュアル改訂に伴い、市の防災マニュアルと学校防災マニュアルの改訂について労使協議を行うこと。

市の防災マニュアル（避難・教育対策班の避難所運営マニュアル）については、本年7月に自主避難時にも備蓄食料を配給する手順を定めるなどの改訂を行ったところです。

今後、改訂にあたり、協議すべき事項については協議していく考えです。

- (4) 業務により私有自動車等を使用する際は必ず旅費を支給すること。

明石市の規定では、原則片道2km未満の場合、旅費を支給することができませんが、教育委員会は例外的に連絡便業務及び古紙回収で私有自動車等を使用する際は、2km未満であっても旅費を支給しています。

- (5) 職員の配置について

- ① 用務員の配置については、常勤職員での配置とし、現行の業務実態を踏まえた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 代替職員の配置については、業務実態に応じて配置すること。

代替職員については、職場の業務に支障がないように配置に努めています。

(6) 労働条件の改善について

① 熱中症対策として空調服の貸与、作業場の暑さ対策を行うこと。

業務上、用務員が必要とする空調服については、基準に基づき概ね貸与できたところであり、引き続き同様に貸与していく考えです。

今後も、熱中症対策のための作業環境や物品整備等については、作業内容、方法等も含めた協議のうえ、協議していきたいと考えます。

② 各校に公用車を配置すること、もしくは免除車両の指定を行うこと。

各校への公用車の配置は考えていません。軽トラックについては、市管財担当が所管する車両の利用が基本であると考えます。

また、免除車両の指定については、学校長が免除枠の中で、必要に応じて指定するものですが、用務員が連絡便等の校務に私有自動車を使用していることは認識しているところであり、実態に応じた運用となるよう周知を図ります。

③ 安全作業マニュアルの充実、見直しを図り、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、見直し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。

④ 安全に作業が出来るよう防具（ヘルメット・安全带・長靴・手袋・チャップス・フェイスガード等）の対策を講じること。

貸出工具に係る安全防具(防振手袋、ゴーグル、エプロン、帽子ネット、すね当て)の貸出を開始しました。

今年度8月に各学校園へ文書にて通知済です。

- ⑤ 貸し出し工具の充実や、パッカー車を利用できるよう予算計上を行うこと。

貸し出し工具については、必要性について協議のうえ、検討していきたいと考えます。なお、パッカー車の利用については、用務員の業務範囲、安全性等を十分考慮する必要があると考えます。

- ⑥ 安全教育・特別教育の拡充を図り、受講できるようにすること。

今後も協議を行いながら、予算の範囲内で安全教育・特別教育の拡充を図ります。

(7) 環境対策について

- ① 剪定ごみの処理・収集方法について他課との連携も含め協議すること。

剪定ごみについては、後処理に時間を要する状況は認識しているところであり、その処理・収集方法については、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。

- ② 学校ごみの処理について、職員に周知を図り、協議すること。

学校ごみの処理について、学校全体での取り組みであるという意識を醸成するよう、職員に周知していきます。