

## 青年部交渉終了！ ～当局に怒りや驚き～

11月11日、4階大会議室にて総務部長と独自交渉を行いました。

独自交渉には青年部幹事21人が参加し、青年の実態を訴えながら前進回答をめざしてきました。

賃金の改善について当局は「厳しい生活実態については理解したい」としたものの、「財政難・ラス比較」により賃金改善は難しいといった姿勢を崩しませんでした。

また、職場環境の改善では、当局側から「人員配置について新人を採用するが、各部長から『育てる余裕がないので無理』などといわれ配置に苦労している。」「管理職も117人もいる。全部管理は難しい」などと、怒りや驚きを隠せない発言も出されましたが、この間、積み上げてきた青年の実態をしっかりと訴えてきました。

約2時間半にわたった今回の交渉では、街灯の設置など前進回答を勝ち取った部分もありましたが、不満の残る部分も多くありましたので、今後の基本組織の交渉に青年部4役も参加し、引き続き、青年の思いと実態を再度当局に訴えていきたいと思えます。

要求内容、回答内容、そしてそれを受けて行った交渉の顛末を、当教宣紙に掲載いたします。

長文となっておりますが、交渉の内容を部員間で共有することで当局の考えを知り、今後の運動につなげてゆくためにもご一読ください。

### 1 基本賃金、賃金ラインの改善について

《要求内容》

(1) 青年層の基本賃金の改善を要求します。

賃金点検手帳から平均赤字額9,880円が確認されており、この間のラスパイレース指数を根拠とした独自削減などによる賃金削減により、厳しい生活を余儀なくされています。地方公務員法第24条でも「生計費を考慮して定めなければならない」とあることから、「賃金は生活給」との認識にたつて、低賃金と困窮する生活に直面している青年層の賃金9,880円の引上げを要求します。

【回答】

これまで貴組合にご協力をいただいている基本賃金の削減及び役職加算の凍結などの厳しい現状の中、青年層・若年層のおかれている苦しい実態や、これら若い職員の皆さんの抱えている心情につきましては充分理解をさせていただいております。このことを踏まえまして、現在貴組合のご協力をいただいております基本賃金の独自削減につきましても、採用日が平成19年1月1日以降の職員については1.7%の削減としているところであります。一方で、当市の財政状況を鑑みると、自主財源に乏しく国からの交付税に財源の大部分を依存する構造となっており、依然として厳しい状況が続いている現状となっております。賃金水準につきましては、これまでも国公準拠を基本とし、人事院勧告等を踏まえて社会情勢に適応した適正な給与水準とするため、国家公務員の制度とも照らし合わせながら対応しているところですが、今後とも、これら賃金水準の変更等に当たっては労使交渉事項であるとの認識に変わりはなく、引き続き貴組合と十分に協議を深めてまいりたいと考えておりますのでご理解願います。

(2) 賃金ラインの旧ラインへの引き上げを要求します。

2007年の地域給導入時にできた2本の賃金ラインにより、職場内での賃金格差が生まれています。同一の価値の労働に対しては区別を行うことなく同等の報酬を与えなければならないという「同一価値労働同一賃金」の認識にたつて、また、上記でも要求した状況を踏まえ、賃金ラインを旧ラインへの引き上げを要求します。

【回答】 賃金ラインについては新給料構造改革導入時に貴組合と交渉の上決定しているところであり、在職者と新規採用者の間で格差があることは認識しております。異なる賃金ラインについては、今後統一を図るべきであると考えており、この点において貴組合と基本的考えは同じであります。この件につきましては、先に貴組合に申入れをさせていただいた給与制度の見直しに対する協議の中におきまして、現在も労使において交渉を重ねているところであり、今後も引き続き貴組合と協議してまいりたいと考えております。

青 青年部では2年間のうち計3回の賃金手帳付に取り組んだ結果、平均9,880円の赤字を確認してきている。地方公務員法第24条にも賃金は生活給とある。赤字が出ているということは生活費が足りていないということ。このことについて、どう感じるか。

当 青年部で当局に対し要求することはしばらくぶり。記憶にない。要求された内容については、親組合とも密接にかかわってくる内容である。賃金の改善の要求について、自分も若いころは手帳付けを行ってきた。時代は変わっても青年層の賃金要求に対する姿勢は変わってないと感じる。要求することは必要なことであり、今後の生活を見据えた中でも大事。

独自削減をH19年からやってきており、新ラインおよび若年層については影響がでていることはわかっている。地方公務員の賃金は自治体でしっかり定めていく。これまで賃金削減を行ってきた歴史がある。法律上は自分たちでしっかり決めていくということになっており、国の関与があつて少なからず影響があることはある。ラスパイレース指数については、それにより削減せざるを得ない状況もあつたが、今後しっかりした対応で進めていきたいと思っている。削減で一番締め付けられたのは青年層。独自削減無くしていかなければならない。生活が厳しいという実態については意識したい。

青 削減する際、国公準拠・ラスと言つてきているが、実際、私たちは生活において赤字が出ている。足りていないという状況。生活する上で賃金が足りないということはあつてはいけない、理解していると言つているが、赤字である実態をもっと見てほしい。

当 いいわけがましいが、公務員給与はしっかりした生活ができるという前提で策定されている。

そのため、生活は保障されていると認識している。しかし、出来るだけ歪みをなくしていく責任があると認識している

青 ラスについてどう考えているか？ラスの基準が不明確と感じる。

当 国家公務員との給与実態との差と認識している。しかし、年齢構成・学歴があるが比較することが問題である。国もわかつていながら使い続けており、私達も釈然としない。今回の7.8%削減が出た際、地方公共団体からは反発した。国がやったから地方がやるということには抵抗はある。今後、国はラスという考えから抜き出た形で要請してくるのではないかと思っている。矛盾があるという認識。

青 矛盾しているという中でもラスに固執するのか。

当 矛盾はあるが、ラスで比較をされているという地方の実態はあり、避けて通れない。今後もラスを一定程度織り込みながら決定していくということ。

青 ラスを100上回った場合の実際のペナルティーは実際どうなっているのか。

当 実際のペナルティーはない。しかし、特別交付税の人員費部分で7.8%に応じない自治体に対して国は何らかの措置を考えている。おおむね1億の削減を見えない形で放り込まれると判断している。だが、7月の申入れの時に7.8%は市長の口からやらないと言つており正当な考えだと思つたが、表立って公表は出来ないで国には検討中と報告している。そのまま期限が過ぎるのを待っている。

青 市長からの申入れの中で7.8%はやらないと言つていたが、ラインの統一、わたり、げたばきの廃止を提案してきた。ラインについて要求しているが、現在提案しているものは下のラインへ統一、わたり、げたばき廃止であり、青年層の生涯賃金は高卒で800~1,000万、大卒で950~1,150万削減される。青年の苦しい実態を理解していると言つているが提案内容を見る限り理解しているとは思えない。

当 2本の賃金ラインについては、H19地域給導入時に将来的な事を含めて賃金が極端に下がること防ぐための措置であるが下

のラインの改善がうまくいかなかった。外部には賃金ラインが2本あることは口が裂けても言えない。一本化していくことは組合と一致している。それは低いほうが高いほうがは、これから決めていけばいい。

青 現在の独自削減はラスの問題。「同一価値労働同一賃金」であり、同じ職場で働いている仲間と違う賃金というのはおかしい。現在の青年部では7割が下のラインに該当している。生活する上で赤字が出ているのだから上のラインに統一してほしい。また青年層において、総務部長世代とは違って削減ばかりで上がったことがない。現状を理解してほしい。

当 1万円近い赤字の事実はしっかりと受け止めなければいけないと思っているが、ラスの問題や将来にむけた財政構造の問題、日々出てくる課題を盛り込んで決めていかなければならない。あるべき姿を見出し、今後の賃金交渉をしていきたい。

青 交付税の問題などあるが、実際数年間で天文台、よろーな、市民ホールと次々と箱ものが建設されている。財政難は感じられない。納得できない。

当 ある意味そのとおりだと思う。H24 決算で様々な課題がでてきており、市民にも周知している。今の財政構造を大枠で理解していただきながら、総合計画について見直し（ローリング）を行った。青年層のみなさんに聞きたいが、ローリングにしっかり関わることが出来たか。

青 後で触れていこうと思っていたが、市長は若い職員の意見を聞きたい、関わってほしいと言っているが政策が決まるまでの間に担当課以外だと関わる場がない。青年層も関わりたいと思っている。

当 ローリングで新たに事業32本の要求があった。事業費でどれだけ増えたと思うか。60億である。全て積み上げて予算総額を決めるが、財源の裏付けや現課と相談を行い、本当の意味で必要事業を見出して超えた分を削っていく。最終的に現課からは誤解を招くこともあるかもしれない。自分の職場の事業が一番大切と思うかもしれないが、削る方も大変。現在の方法は全体的な要望が通る方法ではないと思っている。これは今後の課題であり、職員一人一人が関われるしくみが必要であると認識している。関われる機会を作らないといけない。

青 青年層がもっと関われる環境を作っていってほしい。話しは戻るが、後ろにいる青年の実際の声も聞いてほしい。

青 その前に現在提案されている給与表は、いろいろ加味（交渉後圧縮など）しての提案なのか(荒井俊勝)

当 新ラインに統一すべきと考え提案している。国の指標、現在の取り巻く環境を考えると新たなライン作っていくのは相当きつい。親組合との事務折衝でも言わせてもらっているが、背景として財政とラスがある。財政問題で今後大きな要因として3つある。

市立病院の財政課題（精神病棟建て替えによるベッド数減 H27 から 1億1000万円）

合併算定替、別枠加算廃止 5億円

H26 総務省概算予算要求 地方交付税 1.8%で要求 名寄市影響額1.6億円

が見込まれている。現実には病院経営は財政的にも厳しい。累積する赤字は増えていくだろう。自民党政権になり、また冬の時代が来ることが予想される。独自削減分（行政職）で年間1.5億円あるが 分しか埋まらない。将来における財政課題を自分たちでなんとかしないといけないことを皆考えてほしい。ラスでプレッシャーをかけられながら、今後の財政運営もしていかなければならない。財政が破たんしてしまう可能性がある。

青 財政破たんすると言っているが、職員がいなくなっても自治体として成り立たないのではないかと。財政が厳しいのは知っている。「今の賃金では一人暮らしができない」、「転職を考えている」との声がある。生活実態を加味しながらの賃金を決めてほしい。

当 言っていることはごもっとも。削減といっても、住民サービスなど止められないものも多くある。合併してから職員数を91人減らした。相当至難のわざ。本日の課長会議で人員配置計画を提出した。当初の予定では73名減らす計画だったが、そうはならなかった。人員配置についての職場議論をしてほしい。人口は減っていくが、住民サービスは増えている。その中で働いている職員はスキルアップしていていると思う。

青 財政課題を3本言っているが、病院にしろ見込めた話では。過去の組合との交渉の中でも人件費ではなく人数で協力していくことは決まっていた。人数で協力しているのに賃金でも協力しろと言っているようにしか聞こえない。青年の責任ではない。見込めなかったのは当局責任だと思うし、それを若い人に押し付けるのは筋違い。職員のスキルアップというのが業務量が増えているだけではないか。納得できない。先程も言ったが、ここに来ている青年の声を聞いてほしい。

てほしい。

青 新ラインでの採用になるが、旧ラインより600万少ない。退職金も400万削減され、当局提案も含めると合計したら1,400万少なくなる。今までも生活給は足りていない。趣味や飲み会も苦しい月がある。げたばき、わたりは弱年層に大きく影響する。そのことは考えているのか。精神的にも仕事が多い時には不満に思ってしまう。働いて帰ってすぐ寝るという生活をすれということか。本当に生活を考えているのか。

青 結婚して息子が生まれた。結婚時に困ったことは、貯金がない、新ライン、独自削減の3つの要因。妻が安定している職場なので結婚できた。自分の賃金だけでは生活できない。新人で一人暮らししている人もいる。飲みに行くのも先輩におごってもらわないと行けず、部活動などで遠征があると遊びに行けない状況。若年層がスキルアップしていると言っていたが、仕事のモチベーションは下がる。旧ラインの人と同じ仕事をして賃金が低く、青年層をないがしろにしていると思う。考えてほしい。

青 生活が困るのは自分のせいで仕方ないと思われるかもしれないが、近年、冠婚葬祭多く厳しい。公務員としての責任・プレッシャーある。旧ラインとの差額あればよりよい生活ができると感じる。

青 剣道少年団で遠征など多い。自分もそうだったが、ボランティア活動をすることで若年層は自分の生活を我慢しなければならぬため、やめることを考えている部員もいる。公務員は地方に貢献している人も多い。削減はそういう人達のモチベーションも下げている。

青 国に働きかけていけないか。

当 実態をどれだけ加味しているかはつかめていない。民主党政権時に公務員にスト権を付与するという話が出た時、賃金は労使の関係で決めていこうと流れがあったが自分たちの給与が適正か客観的に判断することは難しい。先に退職した者勝ちという、確実にレベルダウンしている。要求していくことは大事だが100%受け入れられるかどうかはわからない。基本的なスタンスとして賃金を削りたいわけじゃない。そうせざるを得ない。自治体の財政を守っていく上では国にしっかり言っていく。自治体当局は頑張っている。安易に削減しているわけではない。

青 賃金とラインについては基本組織で交渉していくこととなり、青年も交渉に参加していく。青年の実態は充分理解していただいたと思う。出た意見はしっかりと考えていただきたい。

当 実態についてはしっかりと考えていきたい。

## 2 職場環境の改善及び時間外勤務に対する改善について

(1) 職場環境の改善について

団塊世代の大量退職による新規採用者の増加により、職員の年齢構成が大幅に若年化しています。

それにより、年齢バランスに偏りのある職場が多く見られ、中間層がいないことにより意思疎通がうまく図られず、効率良く業務が行えないとの声が多く出されています。加えて、財政難による人員削減に伴い業務量も増加しており、目の前の仕事をこなすことで精一杯になっている仲間もいます。



※2枚目に続く

# 青年部情報

名寄市職労青年部

VOL . 39-2 2013 年 11 月 18 日

これらのことから、行政としての機能をしっかりと果たし、市民に充実した行政サービスを提供していくためにも、年齢バランスを考慮した適正な人員配置と人員確保を要求します。

**【回答】 職場環境の改善に向けた適正な人員配置につきましては、これまでも行財政改革推進実施本部における議論を通じ、また貴組合との協議を通して進めてきたところであります。団塊世代の大量退職という要因も重なり、職場の年齢構成のバランスを保ち効率的な業務を推進していくための体制の実現が求められる中、住民サービスをより充実させ基礎的自治体としての役割を十分に果たしていくために必要な組織・機構の見直し及び適正な人員配置に引き続き取り組んでまいりたいと考えております。改善にかかる取組みの一つとして再任用制度を今後2年間試行し、その検証を通して職場環境の改善を図ってまいりたいと考えております。これら見直しにあたりましては、これまで同様、何より各職場において丁寧に職員個々の意見を吸い上げ、できる限り現場の声がきちんと反映された内容となるよう、貴組合にもご協力をいただきながら進めてまいりたいと考えておりますのでご理解願います。**

青 団塊の世代の大量退職に伴い、新規採用者が増えている。青年部で行う学習会の中で、職場の年齢バランスが悪く意思疎通が図れず効率よく業務が行えないという声が多々出てくる。より良い職場環境を作っていくことはより良い住民サービスにも繋がる。また青年層に業務の負担や責任が課されている。年齢構成をしっかりと考えた人員配置と人員確保をお願いしたい。

当 26年度に向けて配置計画を今日の庁議で下した。今後課長にまでいくので職場で議論してほしい。現在、行財政改革で絞り込んできたのは事実。私が総務部長になってから職場状況の聞き取りをしている。今後計画にあった73人の削減も無理と判断し緩和させてもらった。25年度いっぱい団塊の世代は退職になる。年齢構成はいびつな状態になっていることは認めざるを得ない。ピラミッド型になれないその歪はこれからでてくる。住民サービスをする上で若い世代が偏っていることは良くない。新採用職員に制限をかけていくようなことはないが一気に多くの採用もできない、なかなかまいあंबあい採用できなかった、申し訳ない。昨年から社会人枠を採用し薄い世代に入り込むように目論んだが、うまくいっていない。意思の疎通を図れるような体制をつくっていく責任がある。一定年齢が離れていても連携が図られる体制づくりを進めていきたい。

青 実際に年齢構成でいえば30代が3割いる。人がいないわけではない。そう考えるとバランスが悪いのでは。いい仕事は良い職場でなければできない、業務に支障きたしている職場が多くある。若い職員が多いということはそれだけ若い職員に負担が掛っているということ。2年前に部長になった際聞き取りしたというのが、その後現場に降りてきていないという声があった。合併した時もそうだった。今週から職場の聞き取りをすると聞いているが日程を見ると再度職場に下して検討する場がない。現場の意見を聞いて考えて欲しい。

当 管理職・係長・若い人の意思の疎通について職場長にお願いしているが、課長の意思が末端の職員まで届いているのか。できているところの話も聞くがそうでないところの話も聞く。その部分は若い人も経験を積み意思疎通のある職場を作っていってほしい。年齢の話は相対的にバランス良く配置していくように配慮したい。各職場を回ることによって改めてわかったこともあるが、正直自分の思い通りにはいかないと感じることもあった。実際の現場の声を言ってほしい。

青 実際の現場の声を聞いてほしい。

青 昨年から社会人枠で採用しているが、主事としての経験を積んでから、係長職に配置してほしい。本来係長がやるべき仕事もできない、指示がもらえないなど支障がある。係長に教えていくということも主事の立場からすれば難しい。そういったことを係長職の採用時に考えてほしい。

青 新規採用3年連続で職員係に新人が配置された。3年目で自分が入ってきた時に周りが忙しく仕事を振ってもらえず何もできない状況があった。中間層がいたら教えてもらえる状況だったのかと思う。中間層がない職場だと人が育たないと思う。現状として時間外も増えている状況につながっていると思う。有給消化しきれない分は個人の負担に

なっている。30代が3割いるならうちの係にもいて欲しい。偏りがあると感じる。

当 頭を悩ませて人事についてはしっかりとさせてもらっている。人事の話をどこまで言っていかわからないが。社会人枠でも行政の経験があるひとは少なくほとんどが民間。採用のあり方をしっかり考えていきたい。新人を配置する際、各部長に聞くが現場は大変、余裕がないと言われ受け入れできないという部署が多い。願いをするしかない。育てていけるような組織を作っていかなければいけないが、現状はできていなく、総務で新人を抱えて他の部署に迷惑かけないようにしている状況。なるべく職場の足かせにならないように考えたい。

青 新人育成ができないという職場環境が問題。その時点で人員が足りてないのでは。

当 そういう考え方もある。本当にできないのかと疑問もある。そんな話されると職場が苦勞するのではないかという思いにかられる。周りがサポートして頑張ってくれというしかない。それが本来だと思う。

青 将来を担っていく若い世代を育てていく体制をつくっていくことを全体で考えていくことは大事だと思う。

先ほどの話の中でもあったが、課長から末端まで下りてきていないと多くの職場から聞く。周知を徹底してほしい。納税係では職員提案について違う部署から聞いてから知った。職場で確認したら係長が温めていた。うちの職場では課長と係長で打ち合わせをしており、係長が温めているのも問題だが課長が係内で話されているかをチェックしていないのも問題。何事でもそうだが、下したら下しっぱなしである。職員提案のことは周りに聞いても下りてきていないという職場は他にもある。今まで掲示板で周知していなかったのになぜ今年は周知しなかったのか。

当 管理職には掲示板で周知している。管理職会議の時もしっかりと打合せをするように言っている。

青 方法として各職場に下した後、掲示板などを使って議論経過を返信してもらい把握するのはどうか。

当 管理職は117人いる。全部管理するのは難しい。確実な方法はなく管理職を信じるしかない。

青 それも含めて管理職の責任。再度考えていただきたい。知らないまま決まっていると市民に答えられないこともある。

(2) 時間外勤務の具体的な改善について

2012 確定期及び2013 春闘期の交渉において、青年部では時間外に対する実態や思いを訴えてきました。その後、時間外手当の各課予算配分や支給の徹底について管理職会議等で周知いただいたことにより、以前に比べ不払い残業は減少しているということが、この間の学習会で出された声からも明らかになっています。

しかし、未だ時間外手当が完全支給されていない職場や、慢性的な時間外勤務を行っている職場があるとの声が出されています。また、休日出勤が時間外手当の支給ではなく代休処理という形で精算されることにより、有休がほとんど消化できていない職場もあります。

これらのことから、時間外手当の完全支給と慢性的に時間外勤務をしている職場の改善を要求します。

**【回答】 職員の時間外勤務については、時間外手当の予算について平成23年度から4.5%で計上し配分についても配慮した中で、必要に応じ総務課長・財政課長協議の上で対応することとしており、時間外手当の支給について改善に努めてきたところであります。その中において、慢性的な時間外勤務が続くなどの長時間労働に関しては、やはり健康面を考慮すれば、しっかりと休むことを基本とするべきと考えており、時間外勤務の増加については、各所属長の管理のもとで特定の職員に業務が集中しないよう、より一層、職場内の連携を図っていくべきものと考えております。これにより、代休振休の取得はもとより、日頃から年次有給休暇等についても取得しやすい環境づくりを行っていくことが重要であると認識しており、これまでも各所属長への文書での通知及び、課長会議で議案として取り上げてこの旨の周知徹底を図るなどとしており、この問題にかかる職場の改善に向け、引き続き取り組んでまいりたいと考えておりますのでご理解願います。**

青 時間外についてはこれまで2度の交渉に渡り青年部から伝え、文書提起等取り組んでいただいた結果、管理職から声掛けしてもらえることも増えた。「時間外が申請しやすくなった」、「手当が支給されるようになった」という声が聞かれている。感謝したい。今後も改善に向けて青年部で取り組んでいく。しかし、まだ支給されていない職場あるがご存知か。

当 3階の・・・

青 企画課です。あきらかに時間外しているのに時間外請求が出ていないのはおかしいと思わないのか。当直の管理簿、時間外申請の状況を見ればサービス超勤が行われている現状は把握できたはず。今後、そのような職場の把握と指導をしてほしい。代休、有休について休日出勤の代休は取得できるが、有休までは取得できないという部員が多い。このような実態についてどう思っているか。

当 認めざるを得ない。職場によっても偏りがある。なかなか有休消化率が上がらないのは把握している。人を増やせば有休をと

れる環境になるのか。うまく休める仕組みをつくらないといけない。職場の中で議論してほしい。

青 時間外手当の話に戻るが、予算が無くなったら総務に相談するように周知していると思うが、企画課のように未だに予算無いからと言われ時間外が申請できない、出せない職場がある。そこもしっかり把握し、時間外をしっかり出すように指導してほしい。

当 はい。

青 夏季休暇は3日と決められているからとる、有休も例えば年10日は取るようにとえば有休取得率が上がるのでは、指導できないか。

当 有給休暇を10日取れというのは言っているのかはわからない。リフレッシュしてほしいと思うが人を増やしたから取れるというものではない。人を休ませるという仕組みが今はないかと思う。不満が出ない形で作っていかなければいけない。職場の中でそういう議論してほしい。

青 職場によって休みを取りづらい状況もある。そういった職場に任せていても今後改善されていかない。日数を決められていたら取れるのでは。休日出勤の場合、代休処理しているところと時間外手当でもらっているところとバラバラである。考え方として統一してほしい。

当 確かに職場によって対応が違う。イベントや緊急的に出勤する部署など一律に統一するのは難しい。慢性的に時間外している職場もあるので今後議論をしていきたい。慢性的に時間外してもらっても困る。考えたいと思う。

青 職場全体を把握し、職場を良くしてほしい。

### 3 その他

(1) 庁舎内の冷暖房設備の充実について

名寄庁舎及び風連庁舎などの各施設について、冷暖房設備が充実していないため夏は暑く、冬は寒い環境の中業務を行わなければいけない状況です。クールビズ、ウォームビズの期間は設けられていますが、服装での対応は限界があります。両庁舎、各施設には多くの市民が来庁し、中にはお年寄りや乳幼児も来庁されることから適正な温度調整が必要と考えます。また、業務を効率良く行うためにも、冷暖房設備の充実を要求します。

【回答】 名寄庁舎は昭和43年建築で、暖房設備は平成14年度にサッシと断熱、暖房設備交換の大規模改修を行っています。また、ボイラー業務は業者委託により行っており、平成23年度まで、平日の午後5時までと土曜日の午前中のボイラー運転としておりましたが、建物の老朽化もあって建物内がなかなか暖まらなく、特に休日明けの月曜日は一日中運転しても20度に達しない日が頻繁にありました。このことを踏まえ、平成24年度は委託業者と協議し、平日、土、日、休日にかかわらず可能な限り毎日、午後7時まで運転することとしました。このことにより従前にくらべかなり暖かくなったと認識しており、今年度も継続実施しようと考えております。なお、エアコンについては、現在、すべての公共施設について設置の有無や必要性について調査しておりますが、多額の経費を必要とすることから健康面や衛生面などで優先度をつけての設置を予定しており、両庁舎は構造上の問題もあり、他の施設との優先度からも当面の予定に入っておりませんのでご理解願います。

青 冷暖房設備が充実していないため、クールビズ、ウォームビズの期間の服装だけでは対応できない。暖房の設定温度など改善していると思うが、事実として冬は寒いく夏は暑い。各職場にエアコン設置の調査をしているが、全職場に費用面も考えて設置は難しいと思うので各職場に扇風機を配置してもらえないか。

当 寒い暑いへの対応はどうしたらいいかと考えている。議会でも言われている。エアコンが必要な施設は異常気象も続いたこともあり、必要と判断したら設置している。後で話はあると思うが網戸は何とかしたい。扇風機は検討したい。

青 係に1台設置してもらえただけで空気が回って涼しくなると思う。電気代はそれほどでもない。病院にエアコンが設置され、いらなくなった扇風機が保管されていると聞いている。職員もそうだが市役所には市民も来庁する。是非職場に配置してほしい。

当 市民のために設置ということであれば設置しやすい。市民が来庁して暑い中難しい話をずっと聞いているのも気の毒。検討したい。やってもいいと思う。暑さ対策はやる方向で考えている。

青 冬については机の間でもいいのでストーブを設置してほしい。

当 庁舎の構造上出入りが多い一階は難しいと思う。ストーブ設置は電気配線などの課題がある。我慢してくれとはい

たくない。改善の姿勢は示したい。労働安全委員会の中でも言っていてほしい。

(2) 網戸の設置について

風連庁舎など設置されている施設もありますが、名寄庁舎には設置されていない状況です。近年、蛾が大量発生している状況からも、夏の夜間時の会議や時間外勤務時に窓を開けられない状況にあります。

これらのことから、名寄庁舎に網戸の設置を要求します。

【回答】 ご指摘のとおり名寄庁舎には網戸が設置されておらず、近年の猛暑の関係もありご迷惑をおかけしている状況にあります。網戸の設置は過去にも検討したことがありますが、多額の設置費用がかかることや冬期間の取り外しや管理の問題から設置に至っておりません。ただし、網戸の必要性は常々感じており、今後も経費の問題と今後の「庁舎の在り方」の議論の中で検討していきます。

青 名寄庁舎には網戸がない。夜間時の会議に蛾が入ってくるし、虫も入ってくる不衛生なので設置してほしい。

当 風連庁舎にあって名寄庁舎にないことは認識している。設置したほうがいいと思っている。しかし名寄庁舎の窓枠の関係で外側にしか設置が出来ない。強風で飛んでしまった場合や4階など高いところの設置の課題や冬に外した時の保管場所の課題もある。検討させてほしい。風連庁舎のように内側に網戸がついているところと違う。15年ぐらいに庁舎をリフォームしたときになぜ網戸を設置しなかったと思う。当時の人は先見な目がなかったのではないか。また1枠設置するのに2万円程度かかる。

青 まずは市民のみなさんが使用する会議室だけでもいいので設置をお願いしたい。

当 設置に向けて検討していく。

(3) 職員駐車場及び名寄庁舎南側駐輪場の街灯設置について

名寄庁舎勤務職員の駐車場である市民会館裏及び旧営林署跡地、また名寄庁舎南側駐輪場には街灯が無く、夜間になると人通りも少なく、足もとが見えづらい状況です。

近年、当て逃げや悪戯により車が破損したという報告が組合員から寄せられていることから、街灯の設置を要求します。

【回答】 名寄庁舎の職員駐車場及び駐輪場の街灯につきましては、いずれも設置に向けて業者や関係課などと協議していきます。

青 回答をみると設置していただけると認識している。是非設置をお願いしたい。

当 駐輪場については電球が切れているだけなのですぐ付ける。図書館北側と市民会館裏は業者と相談している段階であり設置していく。営林署跡地についても設置していくが柱からの設置になるので時間がほしい。

青 職員駐車場で当て逃げやいたずら等の被害があったのも事実。管理含めてぜひお願いしたい。

# 本日交渉！ 青年部四役参加！

交渉の中で言ってほしいことが  
ありましたら最寄りの四役まで！！