名寄市職労青年部

VOL．３５－１　　　2014 年11月27日

青年部情報

**１　基本賃金、諸手当等の改善について**

**（１）青年層の基本賃金の改善について**

　賃金点検手帳から平均赤字額17,920円が確認されています。

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、困窮する生活に直面している青年層の賃金17,920円の引上げを要求します。

**【回答】これまでも給与制度の改定等にあたりましては貴組合にご協力をいただきながらの取り組みとなっており、この間における青年層・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。この中で、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政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あたっては労使交渉事項であるとの認識に変わりはなく、引続き貴組合と充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。**

青）基本賃金諸手当の改善について、１年間で約２回、全青年部員で賃金手帳付けを行い、１７,９２０円の赤字額を確認している。貯金出来なく、将来が不安など多くの不安や厳しい生活実態がある。地公法２４条では生計費を考慮して定めなければならないとなっていることから、赤字額や実際の生活が厳しいことからも改善を要求する。

**当）賃金手帳を付けていただき、それに基づいて相応の額の引き上げを要求したいということで、運動そのものについては熱心に行っていることに対して敬意を表します。だが、賃金については国公準拠とし、直接青年部員とではないですが、これの決定については労使交渉に基づき決定してきているのでご理解いただきたいと思います。今後も労使交渉で協議しながら進めていきたいと思う。**

青）回答でも青年の厳しい実態を理解しているとなっているが実際どのように思っているのか。

**当）私自身もいきなり５２歳になるわけではなく、みんなと同じ世代を経験しているので自分なりに理解している。年功序列の賃金制度ということで理解してほしい。**

青）国公準拠というが人事院勧告はあくまでも基準である。実態にあった賃金体系をつくってほしい。

**当）市役所の財政状況を見ると地方交付税が歳入の大部分占めている。国に準じた制度設計をしていかなければならない。皆さんも守っていけなくなる。労使交渉で決めていくことになるが情勢は理解してほしい。**

青）賃金については労使交渉で決まることと認識している。人勧で出された基本賃金の引き上げは改定してほしい。現在の見解を教えていただきたい。

**当）最終的には労使交渉で確認していく。個人的な思いとしては、人勧で出た分は引き上げられればと思う。**

青）私達の思いとして人勧分引き上げは最低限だと思っている。改定した場合は４月まで遡って支給してほしい。

**当）青年層の生活の苦しさは理解している。確約はできないが、みんなの思いをできるだけ尊重したい。**

青）今回話したことはしっかり市長や副市長にも伝えてほしい。

青）赤字額が一番大きいのは青年部でも若い人達。労使交渉の基準として人勧がある。少しでも生活を楽にさせてあげられるような何かを考えられないか。

**当）独自削減をやっていた時も、今回作った賃金制度でも若年層については配慮してきた。親組織通じてでもこういったことが出来ないかなどの案を出してもらっていい。**

青）国家公務員にあって私達には無い手当がある。なにかいいものがあれば出すことが出来るかもしれないと捉えていいか。

**当）青年層の独自のアイディアがあって、それがいいアイディアなら生かせるかも。青年だけの話ではないので、全体的なものを見渡したうえで決めていく。**

青）これからの名寄市を支えていくのは青年層である。若者が元気じゃないと町も活性化しない。十分に考慮していただければと思う。

青）これから基本組織の交渉があるが、青年の厳しい実態を部長からも副市長や市長にしっかり伝えていただきたい。

**（２）給与制度の総合的見直しについて**

　２０１４人事院勧告による給与制度の総合的見直しは、国家公務員に対する地域手当・広域異動手当・単身赴任手当等の変更による給与原資配分の変更であり、地方公務員は実施する必要がないものと考えます。

また、地方公務員給与削減は地場・中小労働者と地域経済にも大きな打撃を与えるものとなります。

生活実態や地域経済に与える影響も考え、給与制度の総合的見直しを導入しないことを要求します。

**【回答】給与制度の変更につきましては、人事院勧告をよりどころとする基本的姿勢であり、国公準拠を原則とする考えであります。平成27年４月からの給与制度の総合的見直しにつきましても、この基本的姿勢において対応してまいる考えでありますが、他自治体の動向等も慎重に見極めながら充分に検討を重ねてまいりたいと考えており、今後とも労使交渉の上で対応してまいりたいと考えておりますのでご理解願います。**

青）給与の総合的見直しは地域手当や広域異動手当など私達にとって該当しない手当の原資配分の変更であり、青年部としては導入する必要がないと考えている。導入しないでほしい。

**当）原則として国公準拠なのでそれが基本になる。周りの状況も見極めながら判断していきたい。**

青）人勧はあくまで基準である。導入されると生涯賃金が約３５０万減り、今の賃金でいけば１年間タダ働きと一緒。内容的に私達には関係ない。部長はおかしいと思わないのか。

**当）適正かどうかはいえる立場ではない。皆さんがおかしいと思っているのでしょ。人勧が出た以上、国公準拠と考えている。最終的には労使交渉の中で決めていきたい。**

青）人勧で増額改定が出たのに給与総合的見直しで下がっている。人勧制度を考えて両方出ていることがおかしい。国家公務員は下がらないのに地方公務員だけ下がる。納得していない。

**当）今回の人勧は二段構え。地域になじまない制度なので遺憾に思うそういう見方もあると思う。でも国が出した人勧なので、善し悪しについては言える立場ではない。基本組織との交渉でもちゃんと話し合いたいと思っている。**

青：先程も言ったが人勧はプラス改定なのに減る勧告も出た。人勧として矛盾した勧告だと思っている。国と地方を比較しているラスについても手当を含んでない事にも矛盾を感じている。青年部の思いにも配慮して基本組織との交渉を進めてほしい。青年部の生活は本当に苦しい。

**（３）赴任旅費の支給について**

　名寄市職員の旅費等に関する条例では新たに採用された職員が、その採用に伴う移転のため旅行した場合、赴任旅費を支給するとなっています。

人材確保や青年の厳しい実態も踏まえ、赴任旅費の支給を要求します。

**【回答】現行どおりの制度の運用でご理解願います。**

青）赴任旅費について条例では支給するとなっているのに支給されていない。回答では現行どおりのとなっているが条例ではするとなっているので今後支給すると捉えていいか。

**当）「制度の運用で」と回答している。支給しない。基本組織からも要望されているので、そっちの方でもまた考えたい。**

青）：近隣の市町村の条例を調べたがほとんどの自治体が「支給する」となっているのに支給していない。「支給する」となっているものをなぜ支給しないのか。

青）運用についての中身を教えてほしい。

**当）運用とは大学教員、看護師、医師には支給していることを言っている。医師や大学教員とか「この人を名寄市として招きたい」ということでお願いしている人には支給している。看護師は人材確保の意味でやむを得ず出している。採用の時、名寄市に居住していることが条件となっている**

青）昨年度でいけば事務職も１人採用を見送っている。事務職も応募が少ない、人材確保に苦慮している実態がある。職種は関係なく支給してほしい。可能な範囲で１年目、２年目２４名の職員の赴任旅費を算定したら２４３万。７月に行った２本の賃金ラインの関係で下がったことを踏まえて給与原子総体で考えれば、支給できる財源として確保できるのでは。

**当）赴任旅費を出したからって人が増えるのか。もっと深いものがあって、支給したからといってすぐに人材確保には繋がるとは思えない。採用は名寄在住が条件。基本的には支給しない。**

青）昨年の土木技師採用は２人募集中２人応募２名採用となっている。出身校に管理職の方と一緒に出向いて何とか連れてきた状況である。土木過程の学校を卒業となると室蘭、北見、道工大など遠いところから来るという意味では、募集要項に書いただけでも少しはアピールできる要素なのでは。

**当）有資格者の確保は難しい、なかなか応募が少ない。無いよりはあったほうが間違いないとは思う。人材確保は違う面で対応していきたい。**

青）するとなっている条例で請求された場合はどうするのか。単純に条例違反にはならないのか。

**当）募集要項にも名寄市在住にしているから問題ないかな…**

青）名寄市在住というのはどの時点ということか。もし応募時点なら応募者の枠を縮めてしまっていることになるのでは。制度の中で運用、厳しい実態を理解していると言っているのだから実際支給している自治体もあるのだから支給してもいいのでは。

青）４月１日までに住民票を名寄におくことを条件にしているということか。

**当）採用時に住んでいればＯＫ。**

青：住民基本台帳上の話しか。それだと違う。

青）人材確保の観点でいくと、基本給もさがっているので、こういう部分で補えないのか。

青）人材確保を考えれば「本当に来てほしい」という面では職種は関係ないのではないのか。現場では人員削減が進む中で踏ん張っている職場もある。名寄市の為に働くということであれば区別すること自体おかしいのでは。

**当）赴任旅費は現状のままでお願いしたい。人材確保の面ではこれからも考えていきたい。**

青）基本組織の要求項目にもあるので、最終的にはそっちで協議していくことになると思う。しかし、どの職種も実際に募集してもこない現状を考慮して、方法のひとつとして赴任旅費支給を考えてほしい。

**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**

　行財政計画による人員削減の影響で１人当たりの業務量が増加し、目の前の仕事をこなすことで精一杯な仲間や人員配置に不満や不安を持つ仲間がいます。

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、人員確保は基より適正な人員配置、計画的な人事異動を要求します。

**【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充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、当市も再任用にかかる制度運用を開始しており、この制度運用の実施状況等を踏まえ、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）人員削減が続く中で１人１人の業務量は増え、目の前の仕事をこなすだけで一杯一杯の人、人員配置について不安、不満を持っている部員が多くいる。学習会などでも多くの声がある。住民サービスの向上、業務の効率化を図るために今いる人数でどうにかしていく為にも人事異動や人員配置を適正に行ってほしい。

**当）行財政改革を進める中では組合とも協議しながらやっている。決してこちらだけでやっているわけではない。現状を各職場に聞くこともしている。職場長を通じて職場でも議論してもらっている。皆さんも自身の職場で協議してもらって声を聞かせてほしい。人は減るが、住民サービスは上げていかなればいけないところで、研修をしたりもしている。**

青）行革を進める中で過去に総務部長が職場に入って協議していた。意見、要望がすべて通るとは思っていないが、これまでの行革で現場の意見がしっかりと取り上げられているとはあまり感じない。所属長を通じてと言っているが管理職の業務量も増加し、係員的な感じで働いている方もいる。職場を管理している余裕が無いように感じる。１２月の行革の前にしっかりと現場で話せる機会を作ってほしい。

**当）今のやり方を変えてって訳ではないが、課長会議などでそういう場を作るように声掛けしたい。そういう場でみんなも意見を是非言ってほしい。**

青）今までと同じやり方をしているとこれまでと変わらないと思う。常にその場しのぎになると思う。１人１人の業務量は管理職、係職関係なく増えていると思う。人が減り、業務量増えている。市民のニーズも多様化している。係でやる業務量や事業、必要な人数などを一から本気で考えていかないとまた同じことの繰り返しになると思う。管理職会議で下ろしても、人員削減ありきで話しが進んでいく。そうじゃなくて、この業務はもう不要だからやめようとか、２人体制ですすめようとか、こことここの係で協力してやることにしようとか、一度フラットな状況で考える必要があると思う。

青）長期的なものを含めて、一から見直す必要があると思う。

**当）一からだと壮大な話しになってしまう。この間も職場の状況も含めて色々案を作って下ろしている。総体で確認しながら現場に下ろしている。なかなかみんなの声を聞く姿勢がちょっと弱いのかもね。それを管理職にも下ろそうと思うので、それを機会にしてみんなからも変えていってほしい。自分達でできる工夫ってあるよね。職場内で仕事を融通しあうとか職場内で工夫できることもあると思う。若いみなさんは柔軟な発想ができると思うので、組織として変えていかなきゃいけない部分もあるけど、みなさんの発信でも色々変えていってほしい。**

青）それはもちろんやっていきたい。不満を持つ部員が多くいるのも事実。声を出しにくいという声も多く聞く。私達もしっかり現場から声を出していきたいと思う。お互いに職場全体で話せる体制を作っていくという意味でもそういった場作りをお願いしたい。実際に７月から農務課長が経済部長を兼務となった。農務課長がいなくて困っているという声が現場から出ている。４月には農務課長を配置するという話しも聞くが本当に配置してもらえるのか。

**当）認識としては部長と兼務しているので欠員。あとは人事の話になるので、ここでは答えられない。**

青）係員として課長職不在は業務に支障が出ると思うが、なぜ不在にするのか。当時の経済部長の人事異動は全体に周知されていなかった。私は新聞で知った。周りの人を話しても知らない人も多かった。そういうのはしっかり周知してほしい。

**当）各部長に流した。でもそこから伝わってなかったのなら、周知の仕方考えたい。**

青）１０月人事異動なかった。４月は窓口職場など忙しい。新規採用で窓口職場に採用された部員からは周りが忙しすぎて教えてもらえず、ただ座っているだけだった。待っている市民の目線も辛かったと言った声もある。現場からもそういった要望は言われていたはず。混乱が起きるは目に見えていたはずなのになぜ無かったのか。１０年３か所計画を出している中で異動すると思っていた部員も多かった。

**当）４月と１０月異動が一般的。だけど人事なのでやるやらないは別世界の話。ここ何年間は団塊世代の大量退職が続いている。そういった状況なので、配慮しているけど配慮しきれない部分もある。**

青）長期的なビジョンはあるのか。半年、半年でみるのではなく、こういう職場を目指していく長期的なものとか。

**当）バランスよく配置したいと思っている。新人ばっかりにならないようにとか。でも、うまくいかない部分があるのは事実。**

青）人事異動のことにあまり口出しをしたくないがそれを交渉の場で言わざる得ない状況になっている。退職も採用も多い中で先先見ながらでないとうまくいかないのでは。

**当）そういう配慮もしているつもり。全て配慮したいけど時代的に平常時とは違う。最大限に努力しているので理解してほしい。**

青）団塊世代の大量退職が落ち着けば、落ち着くということか。

**当）人事当局としてその時の最良の方法でやっていると思っている。見解の違いはあると思う。**

青）団塊世代の退職は目に見えていたはず。単純にその時の穴埋め的に感じ、長期的なビジョンが見えない。全て要望を聞き入れるということは無理だか、不満をもっている部員がいるのも事実なのでその辺は配慮してほしい。

**当）配置をいうことか。**

青）例えば２年で異動する人がいれば５年ずっと異動していない人もいる。

**当）異動希望調書を活用してほしい。**

青）３年での異動のイメージを持っている人が多い。職場ではそれをイメージして引き継ぎなども考えている。現状として、３年異動はないと考えたほうがいいのか。

**当）それは要求か。要求内容にそんなものあったか。人事は市長の専権事項である。話しがまとまっていない。休憩とって部長と書記長を別の部屋で話しするかい。**

青）その時その時で配慮してもらっている部分もあると思うが、長期的なビジョンが見えない中での異動は係に混乱をまねく。だから配慮ほしい。

青）人事先とかへの不満ではなく、その職場でうまくまわるように考慮してほしいということをいっていた。

**当）みんなの意見を聞きながら人員配置している。今回の意見を基に配慮していきたいと思う。でもただ待っているだけでなく、自らも行動を起こしてほしい。**

青）異動先とかの不満を言っているのではない。青年部としても職場の中で言えるように呼びかけしていきたい。今後の行革の中で若い世代の意見も聞ける環境づくりをしていってほしいと思う。話しがそれたようで申し訳ありません。

**（２）時間外勤務の具体的な改善について**

　この間、青年部では時間外勤務に対する実態や思いを訴えてきました。

管理職の呼びかけ等により、以前に比べ不払い残業は減少しているということが、この間の学習会や時間外実態点検表を行うなかで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、慢性的な時間外勤務を行っている職場、代休・有休を取得できない職場があります。

また、時間外実態点検表から時間外勤務の多くは個人の判断により行っている実態が明らかとなっています。

これらのことから、職場実態を把握し、時間外手当の完全支給、慢性的に時間外勤務をしている職場の改善、代休や有休を取得出来る職場環境作りを要求します。

**【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しており、この問題にかかる職場の改善に向け、引続き取り組んでまいりたいと考えております。とりわけ代休にかかる取組みとしては、各課から代休整理簿を集約し、代休日数の把握と是正に向けた指導を行っていく考えでありますのでご理解願います。**

青）昨年度も青年部交渉や基本組織交渉などで訴えてきた。一年間で５ヶ月間実施してきた時間外点検で見ても数字的には減少している。管理職会議などでの呼びかけの成果だと思うので、お礼したい。しかし、まだサービス超勤している職場、慢性的に時間外勤務をしている職場、現在調査中だと思うが代休を消化できない職場もあるのは事実。

**当）一定の評価をいただいた。取り組めることは引き続きやっていきたい。自分達で出来ることはしていってほしい。**

青）具体的な職場の例をあげさせてもらう。大学では１８時に講義が終わり、その後に学生が来る。今は曖昧なまま誰かが残っている対応状況。当番制とかにできないのか。病院看護師では引き継ぎなどで１時間、２時間前に来ないと回らない実態がある。青年部で病院職場の部員で学習会を開催し話してきた。そこでは採用になってから１時間前から来ることが当たり前で正規の勤務時間を知らない部員もいた。このような実態も理解し、改善してほしい。

**当）労使それぞれに立場から取り組んでいかなければいけない問題。勤務時間を知らないのであれば学習したらいいのでは。**

青）申請する、しないはこちらかも言っていかなればならないことだと思う。企画とか夜１２時過ぎでも残っていることがあるが時間外は出していないのだろうなと感じることがある。申請する努力もするけど、管理職からも言ってほしい。大学とかはシフト制とかフレックスタイム制とかに出来ないか。

**当）フレックスタイム制は組合が否定的だよね。青年部が責任もってやってくれるのであればやるけど。まずは現状把握します。**

青）管理職によって予算がないからと言われて付けられないと言ったところがある。管理職の中で時間外の付け方について意思統一や話し合いはされているのか。

**当）話はさせてもらっている。総務課長が直接行って話しているようなところもある。**

青）当局は要求されれば出すよと言っても職場によっては予算がないから代休でと言われる職場もある。管理職で意思統一してほしい。

**当）周知していきたい。代休も含めて体を休めることが大事。**

青）代休に反対ではないけど、代休とれない職場もあるので時間外支給も考えてほしい。

**当）考えます。**

青）仕事のやり方も含めて自分たちでもしっかりやっていきたい。再度周知をよろしくお願いします。

**３　その他**

**（１）風連庁舎及び各施設の冷房設備の充実について**

名寄庁舎内に扇風機が設置され今年の夏は例年より快適に業務を行うことができました。しかし、風連庁舎及び保健センター、文化センターなどの外郭の各施設においてはまだ扇風機が設置されておらず、未だ暑く過酷な状況の中で業務をしています。

よって、風連庁舎及び各施設においても業務を効率よく行うために冷房設備の充実を要求します。

**【回答】今年度名寄庁舎に設置した扇風機は、名寄庁舎の網戸の設置がコスト面や冬場の取り外し等の管理の問題から設置が困難であり、夜間時の会議や時間外勤務の際に窓をあけることができないため、昨年の青年部要求に係る議論を踏まえ、網戸設置の代替策として設置したものです。名寄庁舎以外の施設は網戸が設置されていることから、当面扇風機を設置する予定はありませんが、職場環境の改善は随時行っていく必要がありますので、今後各施設の意見を聞きながら対応してまいります。**

青）昨年の交渉で要求して、夏に設置してもらいありがとうございます。勤務時間内、勤務時間外含めて効率よくなったとの声多数。風連庁舎、保健センター、大学など外郭にも設置を考えてもらえないか。

**当）昨年の交渉で病院に使っていない分があると話を聞いて、庁舎に設置した。名寄庁舎は網戸もないからということもあって設置した。各所属からつけてほしいとの声もないのが現状。知らないのか。現状把握する。この場ではどうするか答えられない。**

青）風連庁舎は網戸あるけど、穴があいていたり、隙間があって虫が入ってくるらしい。

**当）地域住民課長に言ってくれればよかったのに。あまり夜行くこともないからわからない。地域住民課長にも確認をとってみる。今年の夏は終わったので来年検討したい。**

青）職場が扇風機だらけだったら見た目は良くないが暑くて辛い。例えば職員の家庭で使わなくなった扇風機を集めて使用することはできないのか。

青）去年は暑すぎて市民からもクーラーつかないの？とか暑くないの？とか言われて意外だった。今年扇風機つけたことによる市民苦情も特になかった。

**当）現状を把握して検討する。**

**（２）庁舎内の暖房設備の充実について**

　冬の庁舎内は寒く、休日や時間外勤務時は特に寒い環境の中で業務を行わなければならない状況です。来庁される市民の方及び職員の体調管理のためにも暖房設備の充実を要求します。

**【回答】両庁舎とも老朽化のため施設内がなかなか暖まらなく、特に休日明けが寒いため、名寄庁舎では平成24年度から暖房の委託業者と協議し、厳寒期において、平日、土、日、休日にかかわらず、可能な限り午後７時までボイラーを稼働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ますし、名寄庁舎１階で勤務する職員からもそのように確認しているところです。今年度についても継続実施しますのでご理解願います。**

青）寒さ対策にも暖房の入れ方など配慮していただいていると思うがどうしても寒い日はあるし、特に夜間の時間外勤務は暖房が切れるので本当に寒い中で業務をしなければならない。コスト的に全庁舎内に時間外の暖房を付けっぱなしは厳しいと思うので庁舎にあるポータブルストーブを使える周知をお願いしたい。人員も減っている中で時間外勤務を行う職場が多くなってきていると思うので、台数も増やしていただければありがたい。

**当）ボイラーの時間時間は限界。膝掛けなどで対応してもらっている。調査をしながら、状況をみたいと思う。何台必要なの？**

青）何台必要とは言えないが、必要なときに使えるようにしてほしい。ストーブを借りられるのを知らない人が多い。周知徹底をお願いします。

**当）少し調べさせてもらいたい。**

**（３）蛾対策について**

近年、夏場に蛾が大量発生しており、特に名寄庁舎は壁一面が蛾に覆われ職員だけでなく来庁する市民の方にとっても不快です。また、蛾の発生により夜間の会議や時間外勤務時に窓を開けられない状況です。

これらのことから外灯のＬＥＤ化または殺虫剤の使用等による蛾対策並びに夜間にも市民が快適に会議等に参加できるよう名寄庁舎に網戸の設置を要求します。

**【回答】今年の夏と秋に蛾が大量発生しましたが、発生を止める方法や駆除する有効な手段はないと言われております。ご指摘の名寄庁舎周辺の街灯のＬＥＤ化については、現在、街灯の設置業者に問い合わせているところですが、単純に電球交換だけではないとのことですのでその回答により検討します。また、殺虫剤については、環境生活課に問い合わせましたが、有効な殺虫剤はないとのことです。**

**網戸については、昨年も申し上げたとおり、必要性は常々感じておりますので、今後も経費の問題と「今後の庁舎のあり方」の議論の中で検討していきます。**

青）両庁舎とも蛾が壁や入口にへばり付いて職員も市民も気持ち悪がっている。一番の原因は街灯の明りなのではと思う。昨年の交渉で駐輪場に街灯を設置してもらったが、それが原因で警察署の壁には大量にへばり付いてしまっている。ＬＥＤ化はできないか。殺虫剤とかは一時的な効果しかないようだ。名寄庁舎に網戸の設置は昨年の交渉でも要求させてもらい、コストが相当かかることは確認している。フロアに１、２ヵ所ずつとか少しずつ設置に向けて検討していただきたい。

**当）具体的な対策がないのが現状。引き続き調査する。ＬＥＤ化も検討する。検討するが、対策案があれば教えてほしい。**

青）庁舎にへばり付いている卵の駆除が必要。卵狩り。

青）地元では市民にも防災無線や広報で卵の駆除を呼びかけしている。

青）和寒町では光を照らして１ヶ所だけに集めて土に埋めていると聞いたことがある。

**当）街灯については庁舎周りに４つある。LED化については検討する。情報交換もしながら検討していきたい。**

**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4役・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、諸手当等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、今までの交渉と同様に「国公準拠」を繰り返すばかりでした。給与の総合的見直しについては「善し悪しを言える立場ではない」、赴任旅費についても｢技術職など支給することが人材確保に繋がるのでは」という問いに、｢支給することが人材確保に結びつくとは思えない｣といった誠意の見えない回答ばかりでした。**

**また、職場環境の改善では、無計画な人事異動や人員配置について訴えたところ、総務部長から「人事は市長の専権事項である。人事に不満があるなら異動希望調書を出してほしい」と怒り出す場面もあり、私達の思いが届いた交渉とはいえない場面もありました。**

**しかし、１時間４０分にわたった今回の交渉では、外郭職場や風連庁舎への扇風機の設置、街灯のLED化、名寄庁舎の網戸の設置などを検討するといった前進回答を勝ち取った部分もありました。**

**当教宣紙では、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掲載します。**

**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。**





２枚目に続きます！！！

名寄市職労青年部

VOL．３５－２　　　2014 年11月27日

青年部情報