|  |
| --- |
|  |
| **青年労働者の賃金・労働条件改善を求める要求書の回答**  **１　基本賃金、諸手当等の改善について**  （１）青年層の賃金の改善について  　賃金手帳付けから平均赤字額１３，４８８円という厳しい実態が確認されており、将来への不安の声が出されています。また、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。そして、地方公務員給与削減は地域経済にも大きな打撃を与えるものとなります。青年の生活実態や地域経済に与える影響を考え、給与制度の総合的見直しの導入を行わないことを要求します。  **【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。また、人事院勧告による給与制度の総合的見直しについても、他自治体の取扱いも踏まえ充分に検討を重ねてまいりたいと考えておりますのでご理解願います。**  （２）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こととなっています。人材確保や青年の厳しい実態を踏まえ、赴任旅費の支給を要求します。  **【回答】貴組合と交渉を重ねてまいりたいと考えておりますのでご理解願います。**  **２　時間外勤務及び職場環境の改善について**  （１）時間外勤務の具体的な改善について  　時間外実態点検表付けから、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、代休や有休を取得できない職場の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へ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。**  （２）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、時間外勤務の厳しい実態からも明らかなように、目の前の仕事をこなすことで精一杯な仲間が多くいます。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。**  （３）病院職場の環境改善について  　病院職場の仲間との実態討論から、特に看護師職場では、人員不足により慢性的な時間外勤務が当たり前となっており、また、週休すら取れていないといった厳しい勤務実態が明らかとなっています。よりよい医療サービスの提供を行うためにも病院職場の実態把握を行い、職員の健康維持や離職防止を考慮した上で必要となる人員を確保し、時間外手当の完全支給及び週休、有休の取得しやすい環境への改善を要求します。  **【回答】看護師の人員不足について、解消を図りたいと考えておりますが、学生などの受験者自体が都市部などの規模の大きい病院へ就職を希望する傾向があり、さらに診療報酬の改定などから都市部や規模の大きい病院が多くの看護師を募集し人員確保している状況があります。このことから、当病院では道内の看護系の各学校への資料送付や訪問、また年間を通しての職員、臨時職員の随時募集なども行ってきており、看護職員数は年々増加してきているところではありますが、受験者の絶対数自体が少なく地方病院として十分な人員確保にまでは至っていない状況です。**  **各病院とも、高校生のうちから大学授業料等の奨学金制度などを利用した人員確保を行っている状況もあり、将来を見据えた看護師確保のための早い段階からの行動を継続的に実施し、人員確保に努めてまいりたいと考えております。また、看護助手、看護補助や事務クラークの配置など、看護職員の労働環境の改善につながる取り組みを今後も引き続き行うことで、離職防止につなげていきたいと考えています。**  **３　その他**  （１）各施設の冷暖房設備の充実について  扇風機の設置により快適に業務を行うことが出来る職場が増えています。一方で、保健センター、大学、図書館及び児童センターといった外郭の一部施設においては扇風機が支給されておらず、過酷な状況の中で業務をしている仲間がいます。  よって、各施設において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。  また、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や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】各施設の状況などに対応するべく職場環境の改善は随時行っていく必要があると考えておりますので、今後各施設の意見を聞きながら対応してまいります。また、暖房設備につきましては名寄・風連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。**  （２）市民会館裏駐車場の整備について  市民会館裏の駐車場は街灯設置により環境改善が行われたものの、路面の状態が悪く、足元が取られてしまうといった声が出されています。利用者の安全確保のため、当該駐車場の整備を要求します。  **【回答】当市の財政状況を鑑みながら、市民の方や職員の安全を守るべく適切な管理に努めていきますので、ご理解願います。**  10月2３日に提出した青年部独自要求書について、10月3０日に当局より回答がありました。  青年層の置かれている状況について一定の理解は得られたものの、誠意ある回答とは言えず、不満の残る内容でした。  今後、前進回答が得られるよう11月1０日に青年部幹事会で当局との交渉に臨んでいきます。  青年部全体の思いを持ち寄りたいと思いますので、何かありましたら最寄りの幹事にお伝え下さい。 |

　名寄市職労青年部

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　VOL．　　　　2015年　１１月２日