

青年部情報

名寄市職労青年部

VOL. 41-1 2016年12月19日

青年部交渉終了！ 総務部長に実態を直訴！

11月9日、名寄庁舎4階大会議室にて総務部長との独自交渉を行いました。

交渉には青年部4役・幹事（病院幹事含む）27人が参加し、青年の実態を訴えながら前進回答をめざしました。

青年部としてこの間の各種アンケートや実態討論で積み上げてきた厳しい実態を中心に、改善を求めてきました。賃金、諸手当等の改善については、10月に行ったライフスタイル別での分散会などで出された将来への不安を訴えましたが、これまでの独自交渉と同様に「国公準拠」を繰り返すばかりでした。

時間外勤務については、この間の時間外点検表で明らかとなった不払い超勤や恒常的な超過勤務の実態を具体的に上げ、改善を求めました。

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るとともに今後の運動につなげてゆくとため、ぜひご一読ください。

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

青年部での実態討論や賃金実態アンケートから、現在の賃金では日々の生活を送ることが精一杯で赤字も出る、といった厳しさや結婚や出産、子育てに対して将来への不安の声が出されています。

今年度導入されました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・単身赴任手当等への給与原資配分の変更であるにも関わらず導入され、青年層の生涯賃金は大きく減少しています。

また、地方公務員の賃金水準は地域経済にも大きな影響を与えます。

賃金は生活給であるという理解のもと、青年の生活実態や地域経済に及ぶ影響を考え、賃金水準及び諸手当の改善を行うよう要求します。

【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。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、引き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。他自治体の取扱いも踏まえ十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。

青）要求書の通り、青年層では生活の厳しさや将来への不安の声が出されている。結婚出産といったライフイベントに際して不安があるというだけでなく、日々の暮らしの中で自炊を行い、節制しているはずであるのに赤字になってしまっているとの声ある。また、給与制度の総合的見直し導入により青年層は最も大きく生涯賃金が大きく減じられている。賃金は生活給であるという理解のもと、賃金水準、諸手当の改善について要求する。

当）青年部で賃金についての実態討論を行うことは大切なことだと思う。また、正当な権利を主張することも、皆さんの権利である。名寄市では一般会計の約4割が地方交付税である。もっとも大きい自主財源は税収であるが、全体の13から14パーセント程度。自主財源ではまかなうことができず、財政状況は地方交付税に依存している。また、みなさんの賃金については国、道はもちろんのこと、市民への説明も必要となる。賃金は親組織である基本組織と協議して決めていくべきものであるとの考えはあるが、基本的には国公（国家公務員）準拠ということで理解してもらいたいし、そうでなければ市民への説明もできない。この間みなさんにはそのように理解してもらっているとの認識があるし、今後もそうさせてもらいたい。人事院勧告（人勤）でプラス改定があればプラスに、マイナス改定ならマイナスとしていきたい。プラスばかりのいいとこ取りでは説明はつかないので、マイナスがあればマイナスしていく。引き続き、ご理解を願いたい。

青）青年の実態について改めて聞いてもらいたい。まずは特に高卒等の若年層について、手取り10万円程度の中で家賃等の経費を引いていくとほとんど手元に残らず、一人暮らしを満足に出来るレベルにはならない。贅沢をしているわけじゃないのに生活が苦しい、一時金でなんとか工面している、という実態がある。結婚、出産等のライフイベントに際したところで、家族を一人で養っていけるほど満足な賃金ではない。共働きがほぼ必須となっている。

当）青年層の生活が厳しいという状況は理解している。しかし、賃金はやはり国公準拠が基本である。名寄市内の民間企業からみると、市職員はまだ恵まれていると思っている。苦しい状況については一定程度の理解はしているが、賃金はあくまでも国公準拠としたいので理解してほしい。ただ、国の考え方も変わってきたように思う。ここ数年の人事院勧告でのペア（賃

金水準のベースアップ）を見ると、若年層にはずいぶん手厚く保障しているような勧告になっていることは間違いない。ご理解いただきたい。

青）人勤が抛りどころということだが、やはり労使交渉が基本だと思う。また、家賃が名寄は高いということも問題がある。家を建てれば名寄市としてもプラスとなる。持家手当が残っていることは助かる部分があるが、もっと手厚くという声もある。諸手当についてはどうか？

当）持家手当は国では既に廃止しているが、名寄市には職員用住宅がないのと、家賃は税収入につながるし、また、家を建てられることで定着につながるので継続している。手当を上げてほしいというのは建築単価も上がっていることを考えると気持ちにはわからないでもないが、持家手当を継続している、というところで誠意を見せているので、ご理解いただきたい。

青）賃金アンケートによると、60%の青年は賃金が足りない、うち20%が全く足りていないとなっている。赤字額は時間外手当を差引くと平均1万8000円。時間外手当があってプラスになっている、時間外手当ありきでの生活になっている。人勤の話では国では地方に関係ない手当へ傾斜をかけてしている。そのせいで結果的に勤務年数が長くなる青年層がダメージを受けていることをご理解してほしい。青年の実態を十分理解いただいたうえで基本組織の交渉に臨んでほしいと思うがどうか？

当）時間外ありきでの生活はおかしいという認識はしている。国公準拠とはいっているが、全てを合わせているわけでもない。総合的見直しも1年遅らせている。その点はみなさんに有利になっていると思う。国公準拠が基本ではあるが、組合との交渉を踏まえて考える必要がある。また、出された意見を踏まえて、基本組織の事務折衝に臨む。

青）雪深い名寄市ということで寒冷地手当はあるが、実際掛かる経費を賄えているのかということ、足りてないと思う。地域の特色として手当を増やすということは考えられないか。

当）苦労はあると思うが、名寄は冬を楽しむという条例がある。冬季スポーツの拠点化事業なども行っている。冬は大変なものだと一概には言えない。雪のない地域から見ると大変だが、雪のない地域だと寒冷地手当はない。また、寒冷地手当は地区ごとに金額を分けている。名寄市は一番手厚いはず。暑いところは逆に夏に経費がかかってしまう。

青）総合的見直し導入に際しては春闘期の交渉の場でも青年からの声を会場に張り出してきた。青年層への実損額が何よりも大きい。基本給での引き上げが難しいなら寒冷地手当で補充するとか、他の手段で手厚くする手段はどうか？

当）手当を手厚くするというのも考え方としてはありかと思うが、単独自治体で行うことは難しい。東京都のように自主財源で運営できていれば独自の手当を作ることができるかもしれないが、ハードルが高い。ただ、他の自治体の情報など、どんなことをやっているかを出してもらえれば理事者との協議材料にしたい。

青）人勤を抛り所に交渉をしているということはわかるが、あくまでも賃金は生活給である。今回、実際に生じている青年の赤字額に関する実態を伝えた。このことを本当に考えていただきたい。寒冷地手当の級地変更があったとき、実際にランクが下がっても、交渉で高水準を維持している自治体もある。

当）生活給であるという認識はしている。ただ、現在の自治体の状況では厳しい。他の単組で取り組めていることはうちで出来ない、とはならないと思うので情報を教えていただければと思う。

青）今回出された青年の声を重く受け止めてもらい、基本組織の交渉に臨んでいただきたい。手当についても地域に住んでいる人の実態に合ったものとするのが正しいと思う。その点についても受け止めてもらいたい。

2 時間外勤務及び職場環境の改善について

（1）時間外勤務手当の完全支給について

青年部で実施しました時間外実態点検表付けから、一定の改善はみられているものの、時間外勤務手当が完全支給されていない職場の実態が明らかとなっています。

このことから、職場実態を把握し、時間外勤務手当の完全支給を要求します。

【回答】 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、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、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。また、平成28年4月に策定した『名寄市特定事業主行動計画（第2期・前期計画）』（以下：特定事業主行動計画）の中でも所属長の役割は、「時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくり」や「時間外勤務を減らす工夫を行うこと」であるとしており、今後も所属長に対して周知徹底に努めていく考えであります。

青）時間外勤務については回答を受けているとおおり、健康面を考慮すればしっかりと休むことが基本であり、一定の配慮は受けていると思うが、要求書の本旨としては「時間外手当の完全支給」であり、この点についての言及がないため、回答をいただきたい。

一定の改善がなされているとの声がある職場もある一方、完全支給に至っていない職場の中間の声がある。青年部で実施した時間外実態点検表によると、5月から9月までの調査で時間外勤務を行った日数のうち4割前後、不払い超勤が発生している。こうした状況を改善できるよう要求しているが、この点についてはいかがか。

当）業務は基本的に勤務時間内で終わらせて、リフレッシュするというのが本来の姿である。時間外の完全支給の問題は最後に出てくること。ただ、住民ニーズの多様化、地方分権が進められているため、業務が膨らみ時間外勤務も発生していることと思う。必要な時間外勤務手当については対応するように話しているが、こうした声があるということは完全支給には至っていないのではないかと思う。事前に時間外勤務手当支給の推移を調べたところ、毎年1,000万円ずつぐらい増えている（病院職場以外の数字）。こちらとしても努力していることは理解してほしい。どこの職場がどういう状況であるのか、

とは具体的に聞けないが、こちらも関係する職場に話をすることはやぶさかではない。貴組合とも情報交換をしていきたいと思う。

青) 青年の中でも、実際に状況が改善されているという声もある。一方で、5月から9月の時間外実態点検表では、時間外勤務を行った日数のうち、4割ぐらいがサービス超勤を行っているという結果が出ている。時間外勤務は上司の命令でやること。必要な業務を行っているのだから業務を行った分、手当の支給がなされることが筋だと思うが、どうか？

当) 業務命令によって働くのが基本である。勝手なお願いだが、今後も引き続き時間外勤務実態の点検を行ってほしい。そして、情報もほしい。現場も見ながら、状況を把握するためのデータとさせてもらいたい。

青) 管理職によって時間外勤務命令の出し方や基準についての認識にばらつきがある。市として統一するべきだと思うがどうか？

当) 基本的には統一して行うべきである。各管理職によって理解の程度が違うのかもしれない。業務内容や繁忙期も違うので、多少職場での判断基準の差が生じるのは仕方ないと思うが、基本は時間外勤務手当や代休の対応は必要だと認識している。

青) 代休についても取り方がそれぞれの職場で違っているという声がある。代休は期間内に取得すべきだと思うが、取れない時は時間外に振り替える職場がある一方、未消化のままなくなる部署もあり、対応が異なっている。基準を明確化するのは難しいかもしれないが、一定程度管理職の認識も必要なのではないだろうか？

青) 時間外勤務手当の支給が1,000万円増えているから不払い超勤が改善されている、という話はそもそも結びつかないのではないか？業務が増えていることから若年層の負担が増えているのは当たり前であり、業務時間が増えるのも当たり前前の状況である。サービス超勤がなくなっているとは言えないのではないか？昨年の交渉の際、時間外勤務については管理職会議で周知を行っていくことになっていた。しかし、管理職会議の顛末をみて中身が見えないし、いつもと変わらないのだなという印象しかない。業務が増えているのだから、時間外勤務手当が増えるのは当たり前。

当) 業務量を数値化できればいいが、それは難しい。職員にも得意不得意があり、単純に割り算ができるものでもない。よって業務の定量化は難しい。予算が1,000万増えている、ということは間違いなく、サービス超勤がなくなっているという認識にある。行財政改革で職員数を減らしてきたが、最近は増やし始めている。正職員も嘱託職員もプラスになってはいないだろうか？人員が増えているなかで、時間外勤務手当の予算が増えているということは、改善につながるのではないだろうか？

青) まったく改善していない、とは思っていない。しかし、サービス超勤がそもそもダメという認識はあるか？

当) 人員を増やしており、時間外勤務手当についても1,000万円予算を増額している。

青) 2年前の災害の時の時間外勤務手当も、その時の実績に含まれているか？

当) そうだ。

青) 普通の業務の他にも、突発的なイベントや事業、災害対応分も入っての1,000万なのか？

当) そのとおり。平成27年度は平成26年度よりさらに増えている。通常業務分もみられていると考える。逆に聞くが、代休振休が取りづらいという声はあるのか？

青) 取得しても結局別の日に時間外勤務をしないと業務がたまってしまうという実態がある。そもそも取得ができていない人もいる。無理をして取っても、また別な無理が必要になる。休んでいられないという声があるということが結論。

当) 考え方もあると思う。休むことで業務がたまって辛くなるのもわかるが、メリハリをつけて休むことで、次の業務がうまくいくというプラスの考え方もあると思う。無理して取れということはないが、休みはきちんととれる状態にあることが重要だと考える。

青) 個人的には、休まないことで作業効率が低下するという経験を身をもって実感している。休むのが基本であることはわかるが、こうした実態の声があることを知ってほしい。代休に対する認識が職員によって違うため、ある程度の指針を文章で明確化していただければいいと思う。

時間外勤務手当に職場ごとに予算があることで管理職が予算額を守ることに必死になり、手当が出なくなるという声もある。その点について周知してほしいと思うがどうか？

当) その点については4月の管理職会議で話している。私の印象では時間外勤務手当については各部局の課長もだいたい相談しやすい雰囲気になっていると思っている。今後も管理職会議で話していきたいと思う。

青) 市民ニーズの多様化によって時間外でも働くことが必要となってきている。時間外勤務がある＝長時間労働を行っているということであり、結果として職員の負担が増えている。リスクマネジメントを行うためには職場長による勤務命令が必要と考える。そのため、職場の実態を把握することが重要だと思う。把握する場が欲しいと言っていたが、そういう場を作ることを約束する、と考えていいのか？

当) こうした機会や平常時でも構わないので職場の状況をいろいろ聞かせてもらえればと思う。

青) 職場間でのルールの違いがあることは青年部員の声から実際に出てきている。統一した見解の周知徹底をお願いしたい。

当) 管理職へ向けての情報発信をしたいと思うが、行財政改革の意見聴取も行っているなので、そのような機会も利用して職場としても状況を示してほしい。

青) 代休振休の取扱いと時間外の予算の考え方について正しく周知を行っていただけるようお願いします。



▲交渉の様子。

(2) 職場環境の改善について

行財政計画による人員削減や組織機構に定める基準よりも少ない人員で働く中、一人当たりの業務量が増加し、慢性的な時間外勤務の実態からも明らかのように、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。また、代休や有休を取得できないといった報告もあります。

更に、保育職場では子どもの数に対して職員の数が少なく、必要な人数に達していない状況にあります。

こうした状況から心身の健康を害する仲間の増加が懸念されます。

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、人員確保や欠員補充はもとより、適正な人員配置、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、職場会議等の意見も参考とし、再任用制度の活用も含めて将来的なビジョンを描きながら、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。

青) (2) については2(1)で頂いた回答と通じている部分があるが、業務量の増加に伴い慢性的な超勤等、日々の業務に追い込まれている職場があり、厳しい実態が声として出されている。2(1)で回答を頂いているように、やはり職員の健康状態を考慮すればしっかりと休息をとれるような職場にしていけることが必要ではあり、休めないことにより心身を壊してしまうと、その人はもちろんのこと組織としてもより一層厳しい状態に陥っていく。特に、年々超勤を行っている職員、青年層が増えてきている。また、保育職場では子どもの人数に対して職員の数が少ないといった実態の報告も受けている。まずはこうした厳しい職場実態についてしっかりと把握し、少しずつでも改善していくことが必要だと思い、要求しているがどのように考えているか。

当) これまでの行革、組織検討部会では各職場の意見を吸い上げており、次年度以降も続ける予定である。みなさんの率直な意見を聞かせてほしい。全てが反映されるわけではないが、直接でもいいので聞かせてもらいたい。

青) 組織機構についての職場会議も各職場で行っているため、いろいろな意見を聞いていると思う。意見の多くは「人員不足」なのではないかと思う。どこの職場でも人員が足りないということは共通認識となっていると思う。また、兼務発令が多く出されているが、その結果として本来二人配置すべきところが一人しか配置されておらず厳しい状況にある。また、係長が兼務されていると係員より上で直接的に判断する人がいなくなり業務効率が悪くなるということも言われている。その点はどうか？

当) 短期的に欠員があった場合などに、やむを得ず兼務発令となる場合は当局側に責任があると思っている。業務内容として一人でいいところは一人の配置、ということでもいいのではないかと思うが、どちらにせよ職場の声を聞かずに兼務発令を行うべきではないと思っている。こうした際は職場長との協議は行いたいと思っている。別のパターンとして、横の連携を強くするため、という考えもある。ただ、これも決して一方的にはせず、事前相談をして検討していく流れが妥当であると考えている。

青) 実際に兼務発令がなされた職場の青年から「参っている」という声が出ている。心身面での負荷や、時間外勤務が増えてしまうなど、いろいろな問題が生じている。気にかけてほしい。また、心の面で不調をきたしてしまう方も出てきている。復帰に向けての対応はもちろん必要だが、そもそも職場を改善しないと不調をきたす人が同じようになってしまうのではないだろうか。この点についても改善をしていかないといけないと思うがどうか？

当) 市民のみなさんも様々な価値観をもって窓口に来ているため、対応している職員としては感じたことのないストレスを受けることもあると思う。職員が精神面で不調をきたしてしまう原因をつきとめるのは難しい。なった人へのケアはしている。復帰された方もいるので、その経験も活かしていきたいし、予防策も必要だと思う。ストレスチェックを今年からやるのでうまく使っていきたい。

青) ストレスチェックは今年度、正職員のみとなっている。ちゃんとやってほしいと思うが、他の自治体では自ら命を絶った方

~2枚目に続く！

青年部情報

名寄市職労青年部

VOL. 41-2 2016 年 12 月 19 日

がいるということも聞いている。そうなってしまっからでは遅いので、職場改善をおろそかにしてはいけないと思う。きちんと対応していただきたい。

当) 掲示板に共済健康ニュース等を掲載しているの、みなさんも積極的に活用してほしい。

青) 横の連携については今もやっているが、それだけで解決できないこともある。人がいなくて対応できないこともあるし、自分の職場だけの話ではない。組織機構検討会議の中で出た職場の声を大事にしてほしい。そういう職場にしないためにも、余裕を持った職場にしていくことが必要だし、よりよいサービスにもつながらない。適正な人員は職場と協議して決めてほしい。

当) 組織機構検討委員会で各職場の声を吸い上げている。みなさんもそこで声を出して、本部まで上げてほしい。必要な人員は当然確保しないとならないと思っている。突発的に欠員が出た場合は我慢してもらっていることもあるが、まずはみなさんの意見を検討委員会に集約してもらえれば思う。

青) 社会的に見ても精神に疾患を抱える方が増えているし、自ら命を絶っている方もいる。予防的観点で考えると、ストレスチェックをする、ではなくて、定時に帰って休めることが一番だと思うので、職場で出た意見は反映してほしい。精神的な疾患により職員がいなくなると、住民としても困ってしまうと思う。

当) 住民サービスを適切に行うことを考慮して組織を作っていかなければいけない。予防は大切であり、重々承知している。ストレスチェックについてはぜひ活用してほしい。

青) ストレスチェックについては休職している方は対象にならないと認識している。休職している方も、自分が戻りたい職場が改善しなければ、いつまでも戻ってこれないのではないだろうか。また、早い段階で産業医と面談させるなど早期復帰に向けた取り組みをしてほしい。

当) 復帰に向け、私たちも様々な知恵を借りながら進めていく必要があると考えている。産業医や担当医からの意見や職場の意見も聞いていきたいと思う。しかし、それで上手くいくかはわからない。経験があまりない上に、人それぞれ適切な対応方法や置かれている状況が違うので、専門家とも相談しながら進めていきたい。基本的な支援体制については続けていきたい。

青) 実際に欠員の出ている職場では、係長職の仕事を係員がやっているところもある。報告・連絡・相談が出来ない職場があることを知ってほしい。

当) 長期で欠員が生じている部署はなんとかしないとけないと思っている。しかし、人員配置までは少し我慢してもらうこともあるかと思う。本人も望んでそうまっているわけではないので、職場長とも相談しながら、職場改善にむけ必要なことをしていかなければいけないと感じている。

青) 組織機構で職場から出た意見を大事にしてほしい。視点が変わるが、全体的に青年層が増えてきており、若年層ばかりの職場が多く、年齢バランスが悪いという声がある。係長以外全員青年層の職場もある。経験不足による効率の低下や相談しづらいと言った声もある。中間層の職員をバランスよく配置してほしいという意見がある。そのことを考慮するともっと効率よくできるのではないかと思うがどうか。

青) 私の職場では、半年毎に職員が異動している。そのことで知識のある人が異動し、引継ぎに多くの時間がかかっている状況。新採用者が来ることが嫌というわけではなく、異動のスパンが短いことで問題が生じている。そのことも考慮してほしい。

当) 各部内に新人 2~3 人お願いすることもあった。もちろん考慮はしているが、若年層が多いのは事実であり、年齢バランスをとることが大変難しい状況となっている。現場の管理職とも相談して配慮はしているが、若いうちに色々な経験をした方がいいと考えている。一定程度の定期的な異動は必要なことだと思っている。若い人が増えているという点と、たくさん経験してほしいという点から現状になっていることについては理解してほしい。これも基本組織を通じて意見反映してほしいと思っている。

青) 青年から出ている率直な意見としては、そういったことも考慮して人事異動をしてほしいということであるのでご理解いただきたい。また、異動時の引継ぎは非常に重要であり、業務量が増加している現状では、一層適切に行うことが重要であると考えられる。異動の内示がもう少し早く出れば、引継ぎにかけられる期間が増えて良くなるのではないかと思うがどうか。

当) 現状最低でも 1 週間の期間を設けるようにしている。4 月異動は 3 月議会が終わってから、10 月異動は 9 月議会があるので落ち着いてから内示を出すこととしている。理事者もできるだけ早く出したいとしているが、最低でも現状の 1 週間を確保したいと思う。なるべく早くしようとは思っているの、理解してほしい。ちなみにどれくらい長くしてほしいのか。

青) 難しいとは思いますが 1 週間では短いという声が出ているので、せめてもう 1 週間長くしてほしい。引継ぎが大変という声もあるの、余裕があれば引継ぎにも時間を費やせると思う。

当) できるだけ前倒して発令できるようにしたいと思う。引継ぎを完璧にするのが一番良いが、不足があっても聞きに行くなど工夫してできることもあると思うので、そうしたことにも取り組んでほしい。

青) 業務量が増加し、職場の人員もギリギリで仕事を行っているという状態。市民サービスの低下にもつながってしまうので、組織機構で出てきた意見を反映・検討してほしい。何度も言うが、ギリギリの中でやっていることを理解してほしい。

青) 保育所職場について、異動した保育士がいるが、元の保育所に人員が補充されていないという状況にあると聞いている。保

育所の人員は減っているが、子どもを預けたいという家族は増えている。命を預かっている職場なのに人数が足りてなくて、何かあった際には大変だという声がある。

当) 臨時職員を募集していたと思うが？

青) 募集はしているがなかなか来ず、辞めていく方もいる状況である。

青) 臨時職員では、何か起きた時に責任の問題がある。職場からは、各学年に一人は正職員がほしいという声がある。他にも担任を持たないフリーの先生もほしいといった声もある。西保育所では 9 人の正職員がほしいという声がある。どこの保育所でも正職員が足りていないという声が多い。

青) 所長は事務作業がメインになってしまい保育が出来ないので、実際に子どもをみる職員が少なすぎるという状態にある。

当) 欠員については補充するが、拡充については各職場の声をもとに対応したい。

青) 正職員を学年に 1 人つけるという覚書があると聞いている。そうなる最低でも 7 人は必要ということになる。西・東保育所では 1 人ずつ足りない。南保育所だけ人数的には足りている。拡充するということではなく、そもそも産休等で不足しているところを補充してほしい。

当) 募集はしている。覚書については初めて聞いたがどういものか？

青) 覚書についての詳細はわからないが、機構改革の話し合いの際に話が上がっていた。退職者やひまわりらんどへの異動となった方を合わせると 9 人となっていたが、補充されたのは 6 人で、3 人減っている。加えて、正職員が減っているのに預かる子どもは増えている。無理が生じている状態。

当) 覚書については調査したい。覚書は別として、各学年に 1 人は必要というのが職場の共通認識としてよいか？担当部局にも確認していきたいと思う。

青) はい。

青) 保育士の募集方法も考えてほしい。求人に「1 名募集」か「若干名募集」となっているとすると自分なら「若干名募集」のほうに応募すると思う。名寄市では「1 名募集」となっている。このように、募集方法の工夫を行ったり年齢制限を撤廃したりするなどの方法もあると思う。それでも応募がないなら、市立病院の奨学金制度を保育士にも導入するなどの工夫はできないのか？

当) 他の自治体のやり方を含めて調査した上で、当局で協議したい。奨学金については順を追って進めたいので、まずは募集人数の記載方法を考えたい。

青) 女性の社会進出によって共働き世帯が増え、保育所の利用を希望する家庭が多くなっているため、人員確保は急務として検討してほしい。また、保育所職場は多忙により、自身が家庭で子どもを作ることも難しいとの話もある。理解してほしい。まちづくりに絡めて、子どもを育てやすいまちをめざすというのも良いのではないかと思うがどうか？

当) 総合戦略の中の一つに子育てがある。子育てについては十分ではないかと思うが拡充してきている。市立病院における小児科医常駐 24 時間体制、ひまわりらんどの開設、乳幼児医療制度の拡充など総体としては拡充してきていると思うので、理解してほしい。ただ、保育所職場からの声についてはあまり聞いたことがなかったので、今日答えられない部分について申し訳ないと思うが、こちらで担当部局に聞いていきたい。

青) 保育士は厳しい状況の中で仕事をやっていることを本当に理解してほしい。現場の声をちゃんと聞いてほしい。

当) 実際今日も保育士職員からの声を聞けたので、今後も聞いていきたい。真摯に受け止めたいと思う。

青) 保育士職場の実態をまず知ってほしい。職場が悪いと募集をかけてもこないと思う。よろしく願いしたい。

(3) 病院職場の環境改善について

病院職場の中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、時間外勤務手当が適切に支給されていない実態が報告されています。また、週休が夜勤入りや夜勤明けの休みで消化されるため、十分に休める時間が少ないといった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適切な人員確保、離職防止の取組みを進めるとともに、時間外勤務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。

また、昨年度の青年部独自交渉で確認事項となっていた以下の項目について、進捗状況の回答を願います。

- ・病院職場における時間外勤務の現状把握、チーム会議等の時間外勤務手当が不払いとなっている勤務の状況について。
- ・病院職場における有休、週休取得の現状把握について。

【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。また、定年退職を迎える看護職員の再任用にも積極的に取り組んでおり、平成 28 年度当初では、前年度に比べ 8 名の看護職員の増加がみられたところです。本年度策定いたしました、「新名寄市病院事業改革プラン」においても、医療スタッフの確保について課題として示しており、今後も引き続き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とともに、夜間保育を行う院内保育所の充実などの環境整備を行うことにより、離職防止につなげていきたいと考えていますので、ご理解願います。

時間外勤務の現状につきましては、看護部所属の職員に関して 4 月から 8 月までの一人あたりの平均時間外勤務時間が、昨年同時期の約 17.7 時間から、本年度は約 9.2 時間と、8.5 時間の減少となっております。なお、時間外における各種会議の取

り扱いにつきましては、診療部との調整などを確認の上、勤務時間における会議時間の設定が可能か、スピーディーな会議の運営などの取り組みについて検討を行ってまいります。

有給休暇の取得につきましては、平成27年の実績で、病院全体で年間約7.8日、21.6%の取得率、うち看護部所属の職員については、約6日、15.6%の取得率となっております。週休取得の現状につきましては、看護部全体の9月勤務表作成時点における、8月末までの週休未消化数が、昨年同時期の7.5日から、本年度は5日と、ほぼすべての週休が取得されております。今後とも、人員確保などを通じて、勤務環境の改善を図ってまいりますので、ご理解願います。

青) 青年部では、病院職場の青年と共に病院独自の学習会を行うなどして実態討論を行ってきた。要求書の回答を受け、病院としても看護系学校への周知や職員募集等、尽力していることは理解できるが、この間の実態討論を通じて病院職場、特に看護師の仲間から厳しい職場状況が依然として続いているとの声が出ている。

まず、多かったのがしっかり休めていないという声。有休はおろか、週休すらまともにとれていないという実態を聞いている。週休は消化率が上がっているとのことだが、24時間休むことのできるいわゆる「ただ休み」の割合が少なく、入り休み、明け休みの比重が多くなり、十分に休めているとはいいがたい実態を聞いている。また、有給休暇についても科長から勤務調整的に勤務表に導入されているとの実態も聞いている。

また、時間外実態点検表の取り組みを行ったところ、6月調査時点で時間外勤務時間平均約8時間、平均不払い3時間と出たが、覚えていないとしてすべて0時間で提出している病棟があり、その病棟を0時間換算してもこの結果が出ている。また、依然としてほとんどの看護師が朝30分から1時間以上も早く出勤しているがその分の時間外命令は出ていない。加えて、チーム会議等業務上必要となる会議に時間外勤務命令が出ていないことから実際の不払い出勤はかなり多いことと思う。こうした状況についての改善を求め、要求させていただいたところですが、実態把握含め進捗状況についてはいかがなものとなっているのかお聞かせ願いたいのですがいかがでしょうか。

当) ささまざまな項目があったが、一つずつ答える。まずは時間外から。病院職場の時間外勤務状況はある程度理解している。チーム会議についての調査結果はフィードバックできていないが、これについてもある程度把握している。時間外勤務が生じる原因については様々であるが、最大の要因は人が足りないということであり、病院職場の共通認識として捉えている。病院としても大学のナースカフェ、オープンキャンパスでの病院の紹介、中学生・高校生を対象とした説明会など様々な取り組みを行っており、若干だが看護師の人数も増えてきている。また、再就職支援の取り組みもしている。それだけで十分だとは思っていないし、今後も続けるべきだと思っている。

時間外勤務についてのアンケートを実施した結果、朝早く業務に出ている分については、時間外勤務手当の支給を望まないという声があった。その理由としては、個人が自分の心構えとして勝手に早く出ているから望まない、というものだった。それが時間外手当の出していない要因としてあるのかと思う。

看護部では、出来るかぎり勤務時間内で会議を開催してほしいと周知している。チーム会議については、全員が参加しての開催は難しいと思うし、半分ぐらいの出席率でもいいので時間内で開催するように周知している。看護部サイドもそういう認識をもっている。

青) 人員確保についてはこれからもお願いしたい。時間外勤務手当の支給については望んでいない人もいる、とのことだったが、時間外に働いているなら時間外勤務手当を出すのは普通のことではないかと思う。アンケート等により実態を把握したと言っているが、要求書の回答を見た看護師から、やはり当局は実態を理解していない、という声を受けている。

当) 病院総務でおさええているのは時間外勤務手当が支給されている分のみ。管理職も、職員がどれだけ働いているかを把握するのは難しいことと思う。

青) 時間外勤務を行う必要があるときは手当が支給される体制づくりをしてほしい。チーム会議は出席率5割以上でなければ成立しないと決められている。休みの人も出席しないと成立しないことも多い。チーム会議は業務を行う上で必須となる会議なのに、休日に出てきているにも関わらず手当が出ないのはおかしいのではないかと？

当) こちらの認識と違う。休みの人にはわざわざ出てこなくていいと言っている認識だった。

青) そもそも勤務時間内でチーム会議を行うこと自体が難しい。ナースコールが鳴っている中で会議を行うことはできない。そして、日勤の人だけでは出席者数の要件に到達しないため、週休の人が出てこない会議が成立しない。

また、勤務終了後の勤務については、担当の病室対応が長引くなどしても、夜勤の人に仕事を残さないよう、やらざるをえない。対応後に記録を書くので、必ず時間外勤務になる。絶対に出なければいけない会議が多いのに、病棟会議にしか時間外勤務手当が出ていない。一番会議が多いのは係長だと思うが、それでも病棟会議にしか時間外勤務手当は出ていない。また、科長によっては、時間外勤務命令を出したくないという方もいる。そういった場合だと時間外勤務命令の相談ができない人もいる。このような職場状況の中で、時間外勤務が減っているとは一概に言えないと思う。

また、看護助手の方が夜も働きたいと言っていたが、勤務形態が違うから、とのことで拒否された、との話も聞いている。

当) チーム会議は休みの人が出ないと開催要件を満たせない状態なのか？

青) そのとおり。

当) 把握していた内容と違ったので改めて確認する。また、科長によって時間外勤務手当が付きやすい、付きづらいという状況があり、結果として実際に出てきている数値とのかい離があるということでしょうか。

青) そのとおり。

当) 看護助手について。現場の看護師としては夜勤で入ってもらえたほうがいいのか？ という意見を上に伝えることはできるのか。また、しているか。

青) そのとおり。リーダー会議で上に伝えるということはしているが、実現はしていない。助手がいれば、もう少し早く来てもらって、お茶や食事のセッティングをしてもらえたら助かるが、助手の勤務形態の関係でその時間には動かせられないという意見だった。

当) 雇用形態が決まっているからできないということだと考える。しかし、新しく時間帯を設定して募集をすることは出来る。こういう意見があったということを伝えたいと思う。また、職場の中でもあきらめずに声を上げてほしい。

青) 「スピーディーな会議の運営などの取り組みについて検討する」という回答内容に対し、病院幹事会で看護師から怒りの声が上がった。スピーディーな会議運営はもうやっている。昨年の独自交渉で回答があった「実態の確認」が当局としてできていないのではないかと。また、時間外勤務手当の支給を望まない人もいるのかもしれないが、望まないから支払わない、というのはおかしい。現状を把握してくれてない、ということに病院幹事会では怒りや落胆の声が上がっていた。頑張っている看護師へのケアを行い、職場を良くすることで、人員増につながっていくと思うがどうか。

当) 認識できていないことが多くて申し訳ないと思う。病院事務部と改めて状況確認したい。病院サイドで把握していないのか、把握していても何か考えがあるのか。この場では何とも言えない。チーム会議で意見を出すと、看護部まで上がったのち現場に回答が下りてくるという流れであっているか。

青) そういう流れで看護部まで行き、科長会議へいくのだと思う。看護部には議事録も上げている。

当) 状況を改めて確認したい。病院にも組合があるが、そこに意見等を話し合う機会はあるのか？

青) 病院の基本組織で組合員の声を拾い、伝えている。何もしていないわけではない。

青) 病院職場の実態把握については昨年からの約束でもあるため適切に調査するよう改めてお願いしたい。また、身体を壊すし、離職にもつながると思うので「ただ休」が少ない等の休暇の状況については至急改善していく必要がある。これが看護師職場の一番の願いである。

当) 勤務表は看護科長が意見を聞きながら苦労して作っているので理解してほしい。

青) 対応をお願いしたい。

当) 現状努力している部分もあると思うが、物理的な制約があって、どうにもならないのではないかと思う。かなり根深い問題であり、すぐ改善するとは言えないが、病院サイドと確認していきたい。

3 その他

(1) 夏季休暇の取得期間について

職場の人員不足や業務の増加等により、夏季休暇を期間内に取得することが難しいという声があります。心身の健康を保ち、健全に業務を行うためにも、期間内に取得できなかった場合は特例として年間を通して取得できることとし、周知を徹底するよう要求します。

【回答】休暇の取得によって健康面の保持やストレスの解消を図り、再び気持ちを高めていくことが大切であり、それがワーク・ライフ・バランスの推進につながっていくと考えております。所属長は職員が気兼ねなく必要な休暇を取得できるように職場全体の雰囲気づくりに努めること、職員はお互いに周囲の職員をサポートするなど、相互の協力体制を築くことにより、計画的な休暇の取得可能な職場になるよう、職員への周知や必要な措置を講じていきたいと考えておりますので、ご理解願います。

青) この要求については主に病院職場から声が上がったもの。庁舎側については原則7月から9月の期間を超えても職場で都合を付けて夏季休暇を取得している実態が報告されているところだが、病院職場のある仲間からは期間を過ぎたものについては消滅したとの声が出されていた。原則期間は残すべきであると思うが、期間を超えたとしても消滅させず、取得できるようにし、周知を徹底してほしい。

当) 7月から10月の期間では取れないという意見があり、看護師職場では7月から11月の取得期間としている。

青) 部署毎で取り扱いに違いがある。以前に11月に取ろうとしたら期間外ということで取得できず、有休扱いされた。業務の都合によってはどうしても取れない時期があるので、取得できる幅を広げてほしい。

青) 取得のしやすさから考えると、原則としての期間は必要だと思う。しかし、運用で幅を持たせられるということを全職場に周知してほしい。

当) 期間を決めることによって、積極的な消化の促進になっていると思う。一年間どこでも取れるようにすると逆に取らなくなるのではないかと懸念がある。

青) それは理解しているが、どうしても取れなかった時の対応が職場ごとに統一されていないという点が問題だと思う。取得できるようにしているところもあれば、消滅させられて取得できなくなるところもある。業務の都合でどうしても取得できなかった際の対応策として周知してほしい。

当) 夏季休暇が始まった時の話だが、年休は取りにくいが夏季休暇は取りやすいという話があった。夏季休暇は期間が決まっているため取得率もいいと思う。期間があいまいになると取得しづらくなってしまわないか。

青) 期間外になっても消滅させなくていい、ということを知してほしい。原則期間は小さくなくていい。実際に期間を過ぎて取れなかった方がいたら、どこかで取らせるように、という周知をしてほしい。

当) 言っている意味はわかるが、一年間どこでも取れるという運用はどうか心配がある。持ち帰って検討したい。

当) 病院では7月から9月に患者は増えるような時期ではないので、そういう時期に取るように話した経緯もあるはずだが、昔のことなので薄れてしまったかもしれない。持ち帰って検討したい。

青) よろしく願います。