

欠員解消・早期昇任発令・労働安全衛生の充実等を求める

現業協議会は、10月27日、県庁西庁舎111・112会議室において、独自要求回答交渉を行いました。交渉では、大枠合意の際の確認書・確認メモに関して、欠員等により業務に支障が生じている事例が発生していることについて当局の考え方を質しました。また、昇任・昇格の早期発令努力や労働安全衛生の充実を求め、職場の実態を訴えました。

交渉の概要は次のとおりです。

【小林現業協議会副議長】本日は議長が都合により出席できないため、私の方で進めさせていただく。本日は回答交渉ということであり、主張については簡潔に行うが、しっかり回答してほしい。

【吉沢人事課長】日頃それぞれの職場で職務に精励いただき感謝申し上げます。先ごろ、人事委員会から、月例給・特別給を4年連続で引き上げることを主な内容とする勧告がなされ、先日の地公労、本日の県職労の交渉でも、その勧告等の内容や勤務条件に係る切実なご意見ご要望をお聞かせいただいたところ。現業職については、平成21年の大枠合意に基づいて、民間委託、任用替、新たな雇用形態への転換等の課題について、その都度話し合いをしながら進めてきている。本日は、これまでと同様にしっかりと話し合いたい。



○権利・労働条件について

【組合】事前協議に関しては、十分な交渉時間を確保し、合意に至らないものは実施しないこと。また、交渉が妥結するまで、過去の確認書・確認メモを遵守し、話し合い・交渉は誠意をもって行うこと。

【当局】要求の趣旨を尊重し、引き続き誠意を持って話し合う。過去の確認書・確認メモについては従来どおり遵守していく。

【組合】民間委託された職場について検証し、問題が生じた場合は労使対等の立場で誠意をもって話し合い、県民サービスの低下を招かないように必要な措置をすること。

【当局】要求の趣旨を尊重し、必要に応じて話し合いを行うなど、県民サービスの低下を招かないよう対応していく。

【組合】勤務・労働条件の変更は十分な協議を行い、労使合意の上で行うこと。

【当局】要求の趣旨を尊重し、誠意を持って交渉を行う。

○賃金・諸手当について

【組合】任用替した職員の賃金と平均賃金との格差解消に努めること。10月の発令状況について確認する。

【当局】早期発令状況は、主幹1名、主査2名、主任2名の計5名である。また、専門幹は12名である。

【組合】専門幹発令は12名とのことだが、退職予定者に占める割合はどうか。

【当局】退職予定者14名に対し、発令12名である。

【組合】任用替した職員で担当係長となった者はいるか。



【当局】担当係長となった職員はいない。

【組合】専門幹発令は大分進んできているが、一層の格差解消を求める。

○人事について

【組合】建設部や農政部の現地機関において欠員があり、業務に支障が生じている。ダム管理を技術職の職員が行っている事務所では、65歳を超えた経験者を雇って何とかしのいでいる状況である。また、新たな雇用の行託について、年度途中の退職があっても、農業試験場の圃場管理は剪定や農業機械の運転など技術が必要であり、なかなか成り手が見つからない。他県では現業職員を新規採用しているところもあり、長野県でも新規採用するよう求める。

【当局】農政部の現場については、部局へのヒアリングや現地訪問により現状把握をしてきており、職員の配置・ローテーションや人材確保、技術の伝承等の課題について認識している。ローテーションについては変形労働時間制の導入などを行っている事例がある。また、人材確保や技術の伝承については、平成32年度からの会計年度任用職員への移行に向けて、研究を進めたい。

建設部の現場については、資格が必要な職種や法律上配置が必要な管理者についての今後の対応方針に関して、建設部において意見照会を行ったところ。現在は取りまとめを行っているが、対応方針については建設部と一緒に検討していく。

【組合】運転手の業務は時間外になることが多く、新たな雇用では対応が困難となっている。配車事務室の定数をはっきりさせ、専門職としての採用を求める。

【当局】ここでも変形労働時間制を導入しているが、急な要望は正規職員が対応することが多い。新たな雇用の職員には超過勤務の制約があり、臨時・非常勤職員の制度見直しの中でどういうことができるか検討していく。

【組合】2020年度からの会計年度任用職員への移行を待っているのは遅いのではないかと。県としてよい制度を早めに作ってほしい。



○労働安全衛生・福利厚生について

【組合】昨年度、重大な公務災害案件が2件あったが、その後どのような対策をとったのか。

【当局】昨年度は全体的に公務災害が多かったこともあり、本年5月に「公務災害防止対策セミナー」を実施した。また、発生が多い所属には注意喚起の文書を出したり、対応についての報告を求めたりしている。

【組合】草刈り機やチェーンソーの講習会がしっかり行われていない。必要な講習の受講については新たな雇用の職員も含めて徹底させること。

【当局】刈払機取扱作業などの特別教育等の実施状況について各所属から聞き取りを行ったところ、一部の所属において未実施であった。必要性については理解しており、適正に実施されるよう努めていく。



○現業活性化について

【組合】任用替職員を対象とした新しい職場・業務に必要な研修を開催するとともに、開催場所を含めて参加しやすい環境を整えること。

【当局】組合の要望に基づき継続して研修を行っている。フォローアップ研修としての会計事務に関する研修や、任用替職員同士で対話・交流する機会を設けている。開催場所についても検討したい。

【澤口書記長】2009年の大枠同意以降、課題があれば話し合い等を行ってきた。新たな雇用に関する課題など、引き続き話し合い・交渉の機会を持ってほしい。本日の回答の受入れを表明し、交渉を終了する。

(了)