

青年女性部独自要求交渉

2017年11月20日
2017-1
長野県職員労働組合
青年女性部発行

職場実態を訴え改善を求める

青年女性部は2017年7月25日、県庁西庁舎301号会議室において、青年女性部独自要求書提出交渉を行いました。交渉では、県当局に対し、青年や女性の視点から職場実態や日頃の思いを直接訴え、強く改善を要求しました。



丸山青年女性部長から冒頭あいさつ、吉沢人事課長に要求書を手交

出席者

交渉団：澤口書記長、山邊書記次長、丸山青女部長、百瀬中執、青女部員15名

当局：吉沢人事課長、池上職員課長、根橋コンプライアンス・行政経営課企画幹、
越職員キャリア開発センター企画幹ほか

【人事課長冒頭あいさつ】皆様には各職場において職務に精励いただき、この場を借りてお礼を申し上げます。ここ数年、新規職員を一定人数採用しており、各職場に若手の職員が増えて活気が出ていていると感じています。皆様の中には、新規職員の教育係を担い、大変な部分もあると思われるが、健康面にはご留意いただくようお願いする。本日は提出交渉なので、皆様から職場からの声としてご意見・ご要望をお聞きし、必要な検討をしながら今後の対応を行っていきたい。

I 賃金諸手当について

【組合】初任給は改善され、全国的にも高い水準となっているが、主任へ昇格する段階で下がってしまい、特に家庭を持つ職員は生活が苦しい。ラスパイレス指数も全国32位と低いため改善すること。

【当局】人事委員会勧告を尊重し、従来どおり対応する。ラスパイレス指数については年齢構成が特徴的な部分があり、様々な要素があると考えるが、査定昇給における昇格時の加算号俸の

措置によりラスパイレス指数は改善傾向にある。

【組合】超過勤務手当の支給割合を労働基準法に基づき割増しすること。

【当局】割増し賃金については人事院勧告に基づく国の措置、人事委員会勧告に沿って現在の割合になっている。勧告、国や他県の状況を注視していく。

【組合】寒冷地手当が下伊那地域は支給されないことについて、国の基準に沿うだけではなく、県として柔軟に対応すること。

【当局】寒冷地手当については平成26年の人事委員会勧告により定めている。

【組合】緊急対応に関しては、通常の通勤方法が使えないため有料道路を使用した場合も手当が支給されず経済的に負担である。また、公用携帯の所持により行動が制限され、精神的にも負担となっている。何らかの措置をすること。

【当局】緊急対応に関する金銭的な措置は、通勤手当、旅費の制度上難しい部分がある。特殊勤務手当とあわせて実態調査を行っているところである。

II 権利・労働条件について

【組合】月35時間を超える超勤があるとの声が多く、月100時間を超えるような超勤の大部分がサービスという実態もある。超勤が発生する原因として人員削減の影響などがあげられたため、適正な人員配置をすること。業務分担の見直しなど実効性のある超勤削減策の実施、管理職が業務量管理を適切に行うための研修の充実も必要と考える。また、業務に支障をきたす可能性を考えると代休も取得できない状況にある。

【当局】職場で締結している基本確認書、36協定を遵守し、時間外勤務の縮減に引き続き努めるというのが基本的な考え方である。また、必要な予算措置については努力していく。

働き方改革や職員の意識改革などにより実質的に縮減していくことが重要である。取り組んでいく中で一番重要なのが管理職のマネジメントであると考え。また、退庁できる職場の環境づくり、職員一人一人の仕事の仕方も含めた意識改革の3つが重要である。

【組合】業務量が多く、年休をなかなか取れない実態がある。一方で子育て世代では休暇が不足しているため、必要な時に必要な休暇が取れない実態もある。ワークライフバランスの観点から、人員配置も含めた環境整備、各種制度や活用事例の周知を行うこと。

特に、テレワーク、時差勤務などについては、多様な働き方を推進するため、制度や活用事例の周知を行うこと。

【当局】まずは計画的に取得して欲しい。現在、多様な働き方の取組みを進めているが、制度や活用事例の周知は意識して行っていきたい。皆さんも状況に応じた積極的な活用をお願いしたい。

【組合】セクハラ・パワハラに対する上司の認識改善を求める。特にお茶出しなど、女性職員が当たり前のようにさせられているものもある。

【当局】ハラスメントは根絶しなければならないものである。研修会等の啓発活動、相談窓口についても専用窓口の設置をしている。

性別によって役割を分担するという意識自体ハラスメントとして定義しているため、そういった事実があれば相談していただければ対応していく。

III 人事について

【組合】本人希望を尊重した人事異動を求める。特に子育て世代の職員、介護中の職員の要望は

尊重すること。

年度末の多忙な時期に業務以外でも大きな負担がかかるので、内示を1ヶ月前に行うことを求める。内示時期が遅いと民間アパートも探せず、世帯用宿舎に入らざるを得ない単身の職員もおり、負担が大きくなっている。

【当局】本人希望については家族の状況など職場を通じてなるべく丁寧に聞くように努めている。長野県は広く職場も広域に点在している。また、職員の生活の本拠地の関係もあるため、その点についてはご理解いただきたい。内示については、平成23年度から内示時期を早めて3月15日を基準としており努力はしているが、1ヶ月前に出すことは実務的に非常に難しい。

【組合】適正な人員配置がされていないため、特定の職員に業務が偏ってしまいサービス残業が発生してしまっている。適正な人員配置を行うこと。

【当局】採用者数は退職等による欠員補充を基本として、業務の状況、年齢構成等も考慮して決めている。現在来年度の4月に向けて学卒者の試験を実施しており、引き続き計画的な採用に努めていく。

IV 男女共同参画について

【組合】募集から退職まで一切の女性差別は行わないこと。また、女性職員の登用として研修などを行っているが、男性を含めた働き方の見直しが必要であり、男性側に対しても行うべきである。また登用に当たっては、本人の希望を尊重し、ライフワークや家庭事情も考慮すること。

【当局】募集から退職まで一切の女性差別は行っていない。女性の登用、職域の拡大については本人の希望や能力等を考慮しているが、女性を含めて意欲、能力のある職員が活躍できる職場づくりを進めていきたいと考える。

平成28年4月から女性活躍推進計画を策定し、女性が活躍できる職場体制づくりをスタートしている。男性職員の働き方の改革について、子育て職員の支援研修といったものを行っている。この研修は子育てをする女性職員の復帰研修ということを中心に行ってきたが、男性職員に対しても必要ということで行っている。

【組合】育児休業については代替職員の補充方法について工夫し、取得しやすい職場環境づくりに努めること。また、育児休業中の給与を保障すること。

【当局】産休育休等代替職員の登録申し込み制度があり、状況が発生した場合は補充するといった方法をとっているが、県土が広いこともあり、地域によっては直ぐには難しい部分もある。関係部局と連携して引き続き努めていきたい。また、休暇中の給与補償については雇用保険と同様の給付内容となっており、今後も国の動向を注視したい。

V 労働安全衛生・福利厚生について

【組合】職員宿舎は、畳替えなど定期的なものは事務的に実施されているが、それ以外の個別事項は修繕されていない。特に水道管の掃除はされていないため、全員が使う部分については定期的な整備を管理者責任で行うこと。

【当局】職員宿舎の修繕の財源については、基本的には貸付料収入を充てており、改修の必要箇所の状況については調査をしている。水道管に不具合があるなどの具体的な修繕の必要があったものについては必要な予算を確保し、整備に向けて努力していく。

VI 行財政運営について

【組合】行政経営方針の具体的な実施に当たっては情報共有を行うこと。また、職員の働き方の検討が進められているが、出される意見は職員が日々の業務で非効率と感じているものが多いと思われる。しっかりと意見反映した形での取り組みを求める。

【当局】方針の策定の際も情報提供をしてきている。今後もその考え方に変わりはない。

多くの青年女性部員から人事当局に対し職場実態を訴え改善を求めました

