

速報版

発行：自治労滋賀県職員連合労働組合
自治労滋賀県職員労働組合
県庁東館5階
県庁内線：4790.4791
直通077-528-4790
FAX：077-521-3784
E-Mail/shigajichiro@yahoo.co.jp

自治労県職

公共事業14名、子家相14名、スポーツ関係8名、植樹祭5名の増員も
実際の人員確保は不透明、今後の対応が必要

会計年度任用職員制度は合意に至らず、交渉は継続に
雇用継続、更新回数、給与休暇等改善を強く求める

「人員・人事」人事課長交渉



自治労県職は2月22日、人員・人事・組織に関する要求で第2回人事課長交渉を実施。先般、知事部局の職員定数41名増などが明らかになりましたが、現時点での増員・減員の考えを問い、業務増や真の働き方改革につながる職場の人員増を求めました。会計年度任用職員制度については、雇用の継続、更新回数の上限撤廃、給与等の改善を訴えました。中村課長は「再度検討していく。」との回答はありましたが、合意に至らず交渉は継続することになりました。さらにワーク・ライフ・バランスや健康状態等の個別事情に応じた人事異動、昇任格差の是正等の改善も求めました。

人事異動内示：3月25日(月)予定

【交渉での主なやりとり】

業務増、病休、等への対応には41名増で収まらない

【組合】組合としては大幅な職員定数増が必要と求めていた中、41名増の提案は評価して受け止めたいが、職場の実態は41名の増員で収まらない。多数の病欠者や欠員、業務量と人員配置のアンバランス、ワーク・ライフ・バランスに欠けた職場実態がある中で、厳しい職場への重点配置やさらなる人員増の努力が必要である。今回の定数増でどのように対応しようとしているのか。

公共事業、子家相、スポーツ関係、植樹祭での増員が主

【課長】主たる増員要素としては、国土強靱化対策3カ年緊急対策による公共事業関係14名、子ども家庭相談センターの体制強化や大津・高島子家相一時保護所の開設で14名、国スポ・障害スポで8名、全国植樹祭で5名の増員を考えている。

【組合】土木、土地改良、林業の職場では、当初予算で2~3倍にも及ぶ事業費増となっており全体で14名の増員でもまだまだ厳しい。追加募集も当初予定の人員分と聞く。実際の生身の人員確保をどうするのか。

【課長】職員定数の議決以降に、任期付職員の採用を含めて検討している。任期付職員であるのは3カ年の緊急対策に対応している。

【組合】今後を見据えた観点からも正規職員を確保すべきである。

【組合】子ども家庭相談センターの人員増も前進であるが、職場実態は病休や育休もあり厳しい状態であり、職場へのサポートも含めて体制を強化してほしい。

課長「減員は、時限業務の終了等以外は考えていない」

【組合】この2年の人員体制では、増員職場の一方で減員職場があり、乾いたぞうきんをさらに絞るような削減が見られた。このような減員は行うべきでない。

【課長】減員については、時限のある業務が終了したなど、業務量が減少すれば減員することになるが、それ以上の減員は考えてい

ない。

退職予定者140名程度、採用予定者166名程度
採用者数は不足、早期の人員確保が必要

【課長】現時点での知事部局の退職・採用の見込みについては、退職予定者が140名程度(定年120名、普通20名)、採用予定者は166名程度(上級職150名、初級職5名、障害者2名、選考9名)の見込みである。手続き中の選考採用や総合土木の追加募集は含んでいない。

【組合】定数増に比して採用数は不足しており、公共事業での任期付職員の採用を含めて人員確保については、不透明な状況である。増員が名ばかりであってはいけないし、年度途中の採用を含めて確保に全力をあげるべきである。

公正・公平な昇任へ向けて、昇任格差是正を
ワーク・ライフ・バランス等を配慮した人事を

【組合】昇任については、ポスト縮減等の厳しい認識が示されたが、職員のモチベーションややりがいの上からは大きな要素であり、賃金水準の確保の意味においても看過できない問題である。公平で平等な昇任機会を全ての職員に開くべきであり、昇任格差は許されない。また、組合の人事相談でも育児や介護、健康面からの人事希望の声が年々強まっている。個別事情に丁寧に対応していくべきである。

【課長】昇任によってモチベーションが上がり、やる気を引き出す効果があることは理解している。職員一人ひとりがやりがいをもって仕事をしてもらう必要があり、そのために公平公正な人事を進めていくことを旨として、努めていきたい。

会計年度任用職員制度当局案で当事者の声伝える
更新回数、上限撤廃、現職員の継続雇用を求める

【組合】前回の交渉後、嘱託職員さんへの相談や面談を行っているが、不安や不満の声を多く聞く。特に問題なのは、継続雇用と再度の任用の回数(更新回数)である。更新回数について2回としているが、これでは現行の4回更新5年採用すら後退している。採用は公募ということだが、更新途中の現職員を追いやることになりかねない。優先雇用していくべきである。給与面では、初任給や給与の上限額の改善、少なくとも現行水準低下の例のないこと、休暇については、県の正規職員に準じ少なくとも育児時間や私傷病の休暇などの有給化を図ること、給与改定の4月遡及、福利厚生、職務専念免除の扱い等を図るべきである。

更新回数、継続雇用、給与遡及改定等で「検討」も
合意に至らず交渉を継続していくことを確認

【課長】再度の任用では、現行より後退しているのご指摘があった。継続雇用の道を開くべきであるのご指摘もあった。給与の遡及改定を正規職員同様に4月遡及すべきのご意見もあった。今後、様々な観点から検討をしていきたい。

【組合】検討する向きの回答もあったが、今日段階で合意には至らずの状況であり、交渉の継続を求める。

【課長】改めて話し合いを持ちたい。

# 職場要求で主管課長交渉・所属長交渉を実施中

## 環境関係4課長交渉を実施



化学技術職員・環境行政職員連絡会は2月6日、環境関係4課（環境政策課・温暖化対策課・琵琶湖政策課・循環社会推進課）と交渉を実施。①化学職員の技術継承や人員増、②環境行政職の位置づけやキャリア形成、③琵琶湖各課・琵琶湖センター・環境事務所の人員増④琵琶湖センターの設備備品等の職場環境改善⑤会計年度任用職員制度の課題等でやりとりしました。課長からは「技術継承には危機感を持っており、若手職員の育成が重要と認識している。新たな行政需要に対応する人員確保には努めたい。琵琶湖センターの備品予算確保や修繕の対応は行う。」などの回答がありました。参加者から環境行政職のキャリア形成のあり方、本課と地方機関の連携と体制強化、育児との両立の環境整備、関西広域連合の事務局業務のあり方、病休の連鎖への早期対応等で意見や要望を行い、4課長を交えて議論しました。

## 子ども・青少年局長交渉を実施



自治労県職本部は2月14日、子ども青少年局長と交渉を実施しました。①子ども家庭相談センターの人員増や人材育成、一時保護所開設での人員確保、②淡海学園の欠員補充と安定的な運営、③昇任・異動の課題④児童養護施設の支援強化等を求めました。これらに対して南局長は「子家相の体制では、児童福祉司および児童心理司の増員を図ってきたが、さらに拡充を図っていききたい。大津・高島子家相の一時保護所は4月開設し、必要な体制を確保したい。淡海学園については欠員補充を図るとともに、今後とも3寮体制が安定的に運営できるよう努力したい。昇任については専門職で格差が生じないように引き続き努力したい。児童養護施設については、国での配置基準等の改善が進んできたが、引き続き県の単独加算等を維持して対応したい。施設からの意見要望は、今後も可能な対応ができるように受け止めたい」と回答しました。

## 労働雇用政策課長交渉を実施



職業訓練指導員協議会は2月13日、労働雇用政策課長と交渉を実施。交渉では、①高等技術専門校の欠員補充と今後の人員確保②総合実務科の強化③指導員の技術研修予算の確保④訓練科の再編における議論のあり方⑤職業訓練指導員の昇任格差の是正等を求めました。これに対して片岡課長は「高等技術専門校は、雇用のセーフティネットとして役割は極めて大きいものと認識している。欠員補充については引き続き努力したい。今年度に5名定年退職があるが運営に支障がでないよう必要な人員確保に向け努力したい。技術研修予算については、訓練科の再編の関係が中心となったが、その他の部分については再編後、復活できるように努めたい。訓練科の再編は、今後現場の声を聞きつつ、対応していききたい。昇任については格差が生じないようにポスト確保を含めて努力したい」と回答しました。

## 近代美術館長交渉を実施



近代美術館班は2月14日に館長交渉を実施しました。交渉では、①近代美術館の再開館に向けた現場職員の意見反映②リーダー層の早急な確保と兼務解消、総務課の人員確保③嘱託職員等の雇用確保について対応を求めました。これらに対して村田館長は「新生美術館について、入札不落となったことから再検討を行い、当面、近代美術館の2021年再開館に向け準備を進め、2020年度には新生美術館の基本計画を見直すこととしている。2段階での準備となるが、その間に専門職のリーダーを確保して対応していく予定である。大きな変更となって現場職員の不安な思いは受け止めている。再開館に向けては、ハード面とともに、展示ソフトも含めて一体的に進めていきたいので皆さんと一緒に智恵を絞りたい。」と回答しました。組合員からは、リーダーの早急な確保が現場職員にとって重要であること、再開館に向けて現場とズレのないようにしてほしい等訴えました。

## 小児保健医療センター病院長交渉を実施



自治労病院労組の小児保健医療センター支部は2月20日、センター病院長交渉を実施しました。交渉では①小児保健医療センター移転改築や今後の見通し②看護職やコメディカルの人員確保③昇任格差の是正④更衣室など職場環境の改善⑤臨時非常勤職員の改善などを求めました。二見病院長は、「移転改築については、来年度で実施設計をまとめ平成36年1月開院に向けて進めている。単に吸収合併されるのではなく現在の機能や役割を維持強化するためのものと考えている。来年度の人員体制については、看護師、コメディカルともに確保に向けて努力している。昇任格差の是正等については引き続き努力していく。更衣室は衛生面からの対応はしていきたい。」等と回答しました。組合からは、移転改築に伴う人員体制の確保等、リハビリ科での育休代替職員の確保等を改めて訴えました。

## 精神医療センター病院長交渉を実施



自治労病院労組の精神医療センター支部は2月7日、精神医療センター病院長と交渉しました。交渉では、①医師・看護師・検査技師の欠員補充と人員確保②年休取得の環境改善を含めた働く条件の改善③育児介護休暇等を取りやすい環境改善④会計年度任用職員制度への対応などを要求しました。病院長からは「医師が年度途中で欠員となり大学訪問やHPでの募集など鋭意取り組んでいる。看護職の欠員は来年度での対応には目処がついている。検査技師のパートは採用へ努力を続けたい。年休取得の条件整備は年休取得の義務化も考慮して対応したい。」などの回答がありました。組合からは、欠員の早期補充、年休取得の抜本的な改善、医療観察病棟の手当改善などを訴えました。

