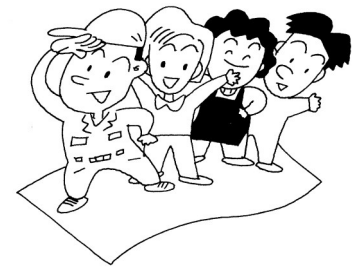


個人へのシワ寄せではなく、 総労働時間短縮につながる 「働き方改革」を



県職労春闘要求書提出交渉結果

3月16日、県職労は「神奈川県職員労働組合2017国民春闘要求書」提出交渉を行いました。

冒頭神田委員長から「今年の春闘も大手企業を中心に回答が出揃ってきた。官製春闘の中で一定の賃金引き上げとなったところである。しかし、大企業が内部留保を溜め込んでいる状況を考えると引き上げ額は、まだまだの水準。しかも年々減少しており、生活改善につながらない。もっと引き上げるべきであり、それも経営者側が提案する一時金の引き上げではなく、ベアの底上げが必要。非正規の賃金引き上げもしていかなければならない。」

「また、総労働時間については、電通の事件を受けて、労使双方でどう短縮していくかが春闘の課題である。当局も人員増に努力されてきたが、異常な過密労働状況を改善するのは、この人員増が実効あるものである。『働き方改革』も個人へのシワ寄せではなく、総労働時間短縮につながるものでなければならない。」

「3月の給与支給について、庶務事務システムの不具合

で支障がでないか不安視されている。庶務事務システムの不具合について、何が原因か明確にされなければならないが、個人への負担を強めることはあってはならない。」と発言し、要求書を手交しました。



(要求書を手交する神田委員長)

続いて押野書記長から要求の説明、参加者からの補足発言の後、労務担当局長からこの時期での回答を受け、最後に神田委員長から、「どうしたら労働時間短縮できるか議論が必要。知事の発言を否定するものではないが、職場の声、実態含めて労使間の話し合いの場で長期的な取組みの検証が必要」として交渉を閉じました。

春闘回答交渉は4月15日に行う予定です。職場からも「不払い残業と長時間労働の是正を求める要請書」を所属長に提出して要求の前進をはかりましょう。

《労務担当局長回答概要》

【人員】

●厳しい財政状況にあってもプロジェクトを推進し、県民サービスにかかる喫緊の課題に対しては質的向上になっていなければならない。必要な施策があって必要な人員を配置することが基本。どのような県民サービスをするのか政策的議論をしなければならない。

●配分減要素の主なものは、産業技術センターの地方独立行政法人化、ひばりが丘学園の廃止、茅ヶ崎保健福祉事務所の保健所機能の茅ヶ崎市移管。

【採用・欠員補充】

●必要な県民サービスを十分提供するために採用計画を策定する。幅広い行政ニーズに対応するため退職・欠員補充の観点で採用かける。その際、長期を前提の任用にこだわらず臨任・非常勤も必要に応じて補充する。幅広い行政ニーズに対応するために任期付や経験者選考採用も行う。平成28年度はICT分野、英語資格者、国際分野での選考を実施した。

行政職では平成27年4月1日採用は前年を4割以上上回り、平成28年4月1日は27年度を1割以上上回った。

●H29年度採用試験は、2月17日に人事委員会が公表した。福祉職は20代から30代の若年層比率が3割程度、この拡大をめざし採用年齢上限を30歳から36歳に引き上げた。

【人事異動】

●人事異動は組織の民主的かつ能率的運営の確保の観点で、職員の意欲、能力の向上、責任とやりがいを持ってすすめることを目的に行う。キャリア実施要綱により職務分野選択後の職員は、3年・4年を基準に異動。適材適所、組織の活性化、本人の能力向上をめざし行っている。

【昇任・昇格】

●職員が相当長期にわたって安定に勤務実績を上げ、より困難で、責任の重い職務など上位の職に求められる役割を果たすことが十分期待できる場合に行われる。能力・実績という観点から行う。昇任・昇格は職体系、組織のありようとは切り離せない。どのような配置が最も機能的か考慮する。本県は5級以上が全国と比較して高い。組織、執行体制の簡素効率化、ポスト配置、職の格付けの見直しについて引き続き考えていく必要がある。

【総労働時間短縮】

●3つの基本的取組みを徹底し、各局、各所属で情報を共有する。パソコンのログオン・ログオフ時間を参考に25名増員した。各局で、他の局の取組みを自分の局の取組みとし、少しでも変わったことを職員が意識できるようにする。

●2月24日に第1回働き方改革推進本部会議を開催した。働き方を根本から変えるため立ち上げ。現在の取組みをさらに徹底させていく。月80時間を超える残業を行わないよう組織として努める。4月上旬に開催する働き方改革推進本部で取り組み方針を決定する。ひとりひとりの参加がないとできないこと、協力を求める。



《参加者発言》

（現業職を採用せよ）

●現業職の採用が20年以上ない。臨任・非常勤職員で対応しているが、正規職員が重い責任を負っている。また、非常勤職員の勤務時間が短く、そこは正規職員が担うことになる。県民に一番近いところで働いている現業職を充実すべきである。まずは1人でも、早く採用するよう要求する。

（庶務事務システムの改善）

●1月から稼働している庶務事務システムについてトラブルが多発している。今後、起こらないようにしっかりと検証を行って欲しい。約10年前に新会計システムの改定でトラブルがあったが、その際も検証しなかった。なぜ、また起こったのか。開発した当事者を叩くことは簡単だが、大事なことは、なぜ起こったのかを検証することだ。検証結果を関係者で共有し、活かしていただきたい。

●庶務事務システムの稼働で、シフト勤務の職場は、シフト入力や周辺業務が重なり、労働強化となっている。年休申請システムについて、中井やまゆり園では100数人分のシフトを26パターンで、寮ごと、職ごとに手入力しなければならなくなった。勤務シフトと年休取得をなぜ関係化させなければならぬのか。今まで上手くできていたことをなぜ変えたのか。必要のない手間がかかり、仕事のスリム化に逆行する。システムの改善と弾力的な運用を。

（システム障害時の夜間対応について手当を新設せよ）

●システム部門は冷遇されていると感じる。夜間いきなり電話がかかってきて対応を求められる。これでは優秀な人材が集まらず、システムもいいものがない。システム部門を大事にすることが、県庁の活性化につながる。

（『話してみよう』掲示板の閉鎖）

●庶務事務システムへの批判ばかりでなく、建設的な議論があったにもかかわらず閉鎖された。当局批判を封じるようなものだ。

（昇任・昇格）

●一部の課だけ昇任・昇格が早く、出先機関は上がっていかない。財政、人事、各局総務など長時間働いた人への論功行賞に見える。客観的指標が難しい中で、人事評価のあり方を再考して欲しい。出先機関に勤務する職員に光が当たらないことはおかしい。

●差別的な選考は行っていないと回答しているが、結果として本庁・出先間、男女間の昇格率の差が出ていることへの説明になっていない。きちんとした説明を。

（臨任職員の空白期間の廃止を）

●空白期間を設けることと、1日の採用ができないことで、子ども自立生活支援センターの臨任職員配置がオープン当初からできず、勤務ローテーションが回らない恐れがある。国は、空白期間の必要性を否定している。即刻見直すべきだ。

求められているのは、人材確保・育成・定着

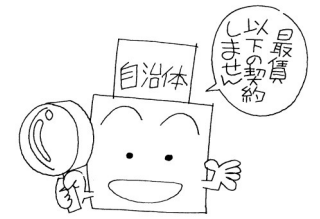


県労連春闘要求書提出交渉、人事委員会春季要求交渉

3月13日、県労連は黒川副知事に「2017年度春闘要求書」を提出しました。冒頭、芹沢議長から「求められているのは人材確保、育成、定着。」「時間外勤務の解消、総労働時間の短縮について、確定期以降、着手されているが、きちんと進められているか。」と問題提起。また2月の給与が正しく支給されなかった事例が多発したことについて「給与支払いは定まった日に定まった金額が本人に渡されることが大事。新システムの準備期間が足りないのであれば、準備期間をもっと長くすべき。」と意見表明しました。続いて谷藤事務局長から要求の説明、副議長3人から補足発言の後、黒川副知事から「新人事給与システムの不具合、あらためてお詫

（公契約条例の制定を）

●県内自治体の非正規で最賃張り付きが5自治体にまで減少してきた。県が公契約条例を制定することにより県下の自治体への影響が大きい。前向きな検討から早期に制定を。



（賃金引上げ要求）

●春闘に向けた組合員アンケートでは、生計費に基づく賃上げ要求は昨年より2,000円増えて23,562円となった。財源を理由にした削減はあってはならないという認識は共通していると思うが、生計費原則に基づく賃金引上げを。

（行政補助員制度）

●広く門戸を広げ、次の就業へのステップと言うが、実態とかけ離れているということは今まで言ってきたとおり。国が非常勤制度の改定をすすめるときにこそ、行政補助員制度のような雇止め制度をやめるべき。

（再任用職員の一時金差別）

●一時金について、再任用だけ少ない支給月数におかれている理屈がない。それぞれの雇用における月例給で措置されているなかで、さらに一時金で差をつけることは理屈に合わない。賃金確定交渉でも議論となっていると聞いている。早期に同じ月数に改善を。

（専門職の採用）

●欠員について、過去の欠員状況を見ても同じ職種で欠員が続いている。採用をかけているが集まらないというが、一歩進んで、採用できるよう具体的手立てを打つべき。

（総労働時間の短縮・不払い残業の一掃）

●25名増員することのことだが、長時間労働の実態に追いつかない。

●ログ管理に基づく残業代の支払いをすべき。事前命令の徹底というが厚生労働省ガイドラインでも「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置」として、「ア 使用者が自ら現認することにより確認し、適正に記録すること」「イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること」と示されている。厚生労働省通知に沿って、残業やったものは、きちんと支払う仕組みとすべき。どうしても時間外勤務になってしまった時も、きちんと支払われるという安心感がモチベーションの維持につながる。

（安全衛生委員会の設置）

●基本要回答交渉で、法律で設置義務がない50人以下の所属でも安全衛生委員会を設置するとあったが、現在の進捗状況は、どうなっているのか。

び申し上げる。総労働時間短縮、しっかりやらなければならない。仕事のあり方進め方そのものを変えていかなければならない。人材の確保、育成、危機感を持って、しっかりやっていく。」と現時点でのコメントがありました。

続く人事委員会あて「2017年度春季要求書」提出交渉では、芹沢議長から「総労働時間短縮について、さらに人事委員会として踏み込んだ勧告、報告をお願いしたい。諸権利について行使できているか、実際どうなっているか認識を持つべき。」と述べたのに対し、山田人事委員会事務局長から「春闘、賃上げ、引き続き注視していく。職員の採用の面からも労働環境の改善は大切。」と現時点でのコメントがありました。