

2014 年度全道庁労連情報第 89 号		日時	2014 年 1 月 28 日 (火) 11 時 45 分		
送信先	全労組・全総支部・支部	担当部	福利厚生部・合理化対策部 賃金部・組織部	枚数	11 枚

2014 【1 月闘争】(最終)

- 2014 当初予算闘争の推進について (9)
- 2014 機構改革等に対するたたかい (56)
- 2013 賃金確定闘争継続課題に対する取り組み (11)

全道庁労連中央闘争委員会見解

□ 最終回答

全道庁労連情報第 88 号で送付済(地公三者共闘課題・全道庁労連課題)

Ⅲ 2013 賃金確定闘争継続課題(地公三者共闘対応)

1 独自削減の停止・圧縮について

給与の縮減措置に係る最終回答は、平成 28 年 3 月 31 日まで延長し、①給与月額については、一般職員(30 歳超)▲2.9%、30 歳以下(当該年度で 30 歳以下の職員)▲2%、管理職員(本庁主幹相当職)▲7.4%、管理職員(本庁課長級以上)▲8%、②期末・勤勉手当は終了、③管理職手当は本庁課長級以上▲10%、本庁主幹級は▲8%とする、④勤務実績に基づく昇給制度の運用凍結を解除し、具体的な運用については、任命権者ごとに引き続き話し合う一など、提案内容を一部圧縮させることができた。しかし、2014(H26)年度までとしていた独自削減について、2015(H27)年度まで 1 年延長したことは、これまでの労使確認を反故にするものであり、独自削減が継続される中、勤務実績を昇給制度に反映させるため、運用凍結を解除したことに断固抗議した。また、指摘確認において、2015(H27)年度での終了を明言するよう求めたが、「給与の縮減措置を行うことがないよう、安定した行財政基盤の構築に最大限努める」との姿勢を示すに止まったが、2015(H27)年度の圧縮協議については、示した内容の範囲内で話し合う姿勢を確認した。

さらに、一般職非常勤職員や臨時職員については独自削減を今年度をもって終了することを確認した。提案内容が一部圧縮され次年度の圧縮協議の姿勢を確認したことや、一般職非常勤等の独自削減を終了させたことは、厳しい情勢下におけるギリギリの到達点である。

しかし、独自削減前でも民間水準の方が上回る 30 歳以下の若年層組合員や賃金水準が低いうえに生活関連手当の殆どが支給されない再任用職員に係る独自削減を停止できなかったことは、今後の課題として取り組みを強化していく。

2 現給保障措置の取扱いについて

最終回答では、「給与構造改革に伴う経過措置額(現給保障額)については、平成 26 年度は現行どおり」との回答であったため、独自削減期間中は、最低限、現行どおり取り扱うことを求め、平成 27(2015)年度以降の取扱いは、引き続き話し合うことを確認した。

3 特地・準特地勤務手当の見直しについて

地公三者は、指摘確認において、国の基準で見直しを行えば指定される部局が激減することとなり、

到底認められるものではなく、職員の生活実態を認識し、これ以上の削減となる見直しを行わないよう人事委員会に働きかけることを求めたが、「本道の地域事情や職員間の均衡にも配慮するよう人事委員会に話す」とのこれまで同様の姿勢を示すに止まったことから、生活不便地に勤務する職員・家族の実態を認識し、更なる賃金引き下げとなる指定基準の見直しは行わないよう人事委員会に強く働きかけるとともに、単身赴任手当や通勤手当などの手当についても、職員の生活実態などを踏まえた検討が行われるよう、併せて人事委員会に働きかけるよう強く求めた。

I 2014 年度当初予算闘争関係

一 個別課題の評価と判断

1 公宅関係

(1) 公宅料の見直しについて

- ① 公宅料の見直しについて、道当局は、2012（平成 24）年 1 月に北海道包括外部監査で付された意見を踏まえ、見直し提案をしたところだが、国の動向や職員給与の課題などを総合的に検討し、今年度、昨年度については改定を行わないこととしてきた。しかし、国が 2014（平成 26）年 4 月から引き上げを実施することとしたことから、「これまで国の改定などを受け、公宅料の見直しを行ってきた経過も踏まえ、国の具体的な改定内容について精査した上で改めて示す」とした。全道庁は、「国は 3 月で給与削減が終了することが決まっているので、道においても、独自削減をやめない限り公宅料の見直しを検討することは断じて認められない」と申し入れを行ってきた。
- ② こうした中で示された最終回答は、「本年 4 月の改定は行わないこととし、国の具体的な改定内容などを踏まえ、改めて協議を行いたい」というものであった。

指摘確認の中で全道庁は、「国の動向を踏まえるというのであれば、最低でも独自削減期間中は、改定は行うべきではない」と道当局の考えを質したところ、「今後、国の具体的な改定内容を精査した上で、改めて示したい」と改定を行う姿勢を持ち続けたことから、不満の意を表明し、職員に負担を強いる公宅料の見直しは断固として認める訳にはいかないと改めて申し入れた。

公宅料については、本年 4 月の改定を行わないことは一定評価できるものの、道当局は改定の姿勢を持ち続けていることから、今後も、道当局の動きに注視し、最低限独自削減期間中の改定はさせないよう取り組みを強化していかなければならない。

(2) 公宅修繕について

- ① 公宅修繕予算については、「職員公宅長期修繕計画」が、毎年のローリングによって、当初計画より大幅に大型修繕が遅れている現状にあるが、修繕費については、経費節減の対象となっており、シーリングがかけられる中で、厳しい攻防を余儀なくされた。
- ② こうした中、示された最終回答で「本年度と同様に措置することは難しいが、小破修繕及び長寿命化に伴う修繕費の確保に引き続き努力したい」としたことから、指摘確認において、財政事情を理由として修繕の先延ばしを行うなど、削減基調にあることに不満の意を表明し、今後も必要な予算確保に向けて一層努力するよう求め、また、来年度で終了する職員公宅長期修繕計画について、新たな計画の策定に向け、公宅の現状把握を行い、修繕のあり方を早期に検討することを求めた。それに対し道当局は、「必要な公宅数や活用方法について、毎年、見直しを行いながら、必要な予算確保に努めたい。また、公宅の長寿命化を図るためには、計画的な修繕の実施が必要であることから、公宅の現状把握を行い、適切な維持管理が図られるよう、計画のあり方も含め、検討を行う」との考えを示し

たことから、今後、修繕のあり方の検討、そして、実効性のある職員公宅長期修繕計画の策定に向け、粘り強く協議を求めていくこととする。

- ③ 公宅修繕について、道当局は、集約化して3年が経過し、業務の専門化・習熟化が図られ、事務処理の効率化につながるなど、一定程度、効果があったとの考えを示したが、未だ組合員からは修繕の迅速化を求める声があること、空き公宅の管理や緊急修繕は現地において行い、入居時に安心して居住できる環境整備が図られる管理・修繕体制が必要であることから現地における業務の検証を行うよう求めてきた。
- ④ 指摘確認において、道当局は、「これまで実施してきた取り組みについて検証するとともに、より一層適切な管理が図られるよう検討を進める」との考えを示し、職員公宅に関しては、これまでの交渉の中で確認した考え方にに基づき、十分に話し合っていく姿勢を確認した。

3 健康診断関係

(1) 健康診断について

- ① 全道庁は、長きにわたる独自削減の中、厳しい職場環境におかれ健康に不安を抱えながら業務を行っている職員も少なくないことから、二次検診や人間ドック等の費用負担の軽減や検診内容の充実を求めるとともに、年金支給開始年齢の段階的引き上げにより、再任用の義務化・拡充が図られてきたことから、再任用職員の健康管理対策の充実についても求めてきた。それに対して道当局は、再任用職員を含め「職員の健康管理に配慮することは大変重要である」との認識を示し、「他府県における実施状況や厳しい財政事情から難しい状況にあるが、健康管理対策の推進を検討する」との姿勢を示していた。
- ② そのような中、最終回答において道当局は、「定期健康診断の二次検査については、費用負担の軽減を図る方向で努力したい」との考え方を示した。

指摘確認においては、二次検査のうち、便潜血検査（大腸内視鏡検査）や心電図ホルター検査について、再任用職員を含めた負担軽減について努力したいと具体の方向性が明らかとなった。これまで求め続けてきた二次検査費用の道費負担について、努力姿勢が示されたことは評価できるものである。

(2) 脳ドック検診について

- ① 脳ドック検診については、2010年6月から50歳以上の地共済組合員を対象に受診がスタートし、これまで600人に受診枠が拡大されてきたが、指定年齢である50歳、55歳、59歳の対象者を優先したものの、その全員が受診できない状況にあった。
このため全道庁労連は、1) 多くの職員が脳血管疾患の発症を促進させる主な要因で通院していること、2) 過重労働の報告・面談件数が増加傾向にあること、3) 毎年、脳血管疾患で亡くなっている職員がおり、それらは全て対象年齢である45歳以上であること、4) 地域によっては、脳血管疾患で倒れた場合、医療機関が近くになく、死に直結する危険性が高いこと、5) 実際の受診費用は、3～4万円程度であり、地共済の助成だけでは負担が大きいことを指摘し、受診枠の拡大と道費での費用負担を行うよう求めてきた。
- ② こうした中、本日の最終回答において、「受診枠を拡大する方向で、地方職員共済組合と協議したい」との考え方を引き出し、枠の拡大が図られたことは、評価できるものである。今後は、道費での費用負担とし、受診者の負担軽減が図られるよう求めていく。

4 健康管理関係

- ① 長期療養者のうち、精神及び行動の障害によるものが依然として高水準であることから、メンタル

ヘルス対策については、予算確保も含め早急な対策の強化が必要であり、また、精神疾患は職場環境の変化に起因することも多いと考えられることから、職場環境改善の取り組みである「職場ドック事業」については拡大し、多くの職場で実施するべきであると求めてきた。

- ② 指摘確認において、現在の職員数削減、欠員不補充、業務量の増加という状況は、職場環境の悪化を引き起こし、新たな長期療養者を生むこととなるため、「職場ドック事業」を拡大していくべきであり、安全衛生委員会等を機能させることを求めたところ、「指摘の点も踏まえ、職場環境の改善など、健康管理対策の充実に努めたい」との方向性が示された。

II 2014 年度組織機構改革

一 総体的な評価

- (1) 昨年 6 月、来年度組織機構改革にあたって「職員数適正化計画」撤回や配分数方式の見直しなど、機械的・ノルマ的な人員削減を改めるよう求める要求書を道当局に提出し、2014 組織機構改革等に対するたたかいをスタートさせたが示された回答はこれまでの域を出ることはなく不満な回答となった。

しかしながら、昨年の「1 月闘争」での最終指摘・確認を踏まえて、人事当局から各部局への検討指示について約 2 ヶ月前倒しし 9 月上旬に行うとの姿勢が示され、これまで職場段階から要求書を提出し多くの上申を勝ち取り、粘り強く取り組んできた意義と成果を再確認できるものである。

- (2) 9 月 10 日に各部局等へ検討指示がされたものの、全道庁労連が見直しを求め続けている「配分数方式」での機構検討指示となったことは極めて不満であり強く抗議するものである。しかし一方で、全道庁が長年指摘してきたケースワーカーや児童福祉司について、医療職種同様に「法定等で配置数が定められている職については、その必要数を優先的に配分」とされたことや、職場段階での説明責任の徹底について「基本的視点」に盛り込ませたことは交渉等で重ねて求め続けてきた成果である。

しかしながら全道庁労連に対して協議された各「部局素案」については、「職員数適正化計画」を背景とした削減ありきの人員削減の根拠が不十分であり、具体的な業務軽減策等も伴わない提案と言わざると得ない状況となった。

- (3) 各「部局素案」提示以降は、「配分数方式」導入以降の機構検討状況を踏まえ「部局案」提示までの間を最重要局面と位置づけ、各部当局の不十分な検討姿勢を改めさせることや説明責任を果たさせるための取り組みとして、削減内容等の撤回・見直しを求める上申闘争も展開し、この取り組みや集約した職場意見を基に本部段階で事務折衝や大衆交渉により、人員削減に対する復活を求め各部当局を追及した。

これらの取り組みを進めた結果として、各「部案」では部素案段階から一部復活が図られたものの、職場の切実な要求からは不十分と言わざるを得ず、多くの職場では強い不満と業務対応等に係る課題が積み残されたまま削減提案が強行された。

- (4) 各「部案」提示以降、全道庁労連は「譲れない職場要求」を整理・確立し、その実現に向けて追及を続けたが、道当局は例年同様に「部案」提示以降の検討対象を「ビルド要求」に限定する考え方を変えようとはせず、削減提案の撤回は現実的には極めて厳しい状況となった。

1 月 9 日に示された「道素案」においては、各「部局案」から一部のビルド要求の措置に止まっていたため、切実な職場要求の実現のため、職場段階からの上申闘争を背景に監交渉を中心として、関係支部・総支部・評議会等との連携による道当局への対応を強化した。

- (5) 本日の最終交渉で道当局から示された最終回答では、「道素案」からビルド要求について 13 人の上積み勝ち取った。これは、関係支部・総支部及び関係評議会等と連携を強め取り組みを進めた一定の成果として確認できるものである。

しかしながら、職場の切実な要求について多くは認められずに、道当局による機械的人員削減により、職場において多くの課題を生じさせ、「職員数適正化計画」の推進にのみに固執した削減ありきの検討手法である「配分数方式」による機構検討を見直そうとしない道当局に対して、厳しく抗議するものである。

また、道当局に対しては、これまでの交渉経過や最終交渉を踏まえて、引き続きの採用者数の確保や選考職を中心とする採用困難職種のみならず慢性的な欠員状態となっている技術系職員や普及員等についても人材確保に向けて様々な角度から確保策に努めさせていくことが必要である。

総体的には、切実な職場要求の多くが切り捨てられ、また、多くの職場において人員削減に対する具体的かつ実効性ある業務軽減策が不十分であることから、職場からの強い要求を引き続き突き付け、交渉において確認した道当局の責任による関係部局への指導の徹底させることにより、本時間闘争以降も継続的に積み残った課題の解決に向けて取り組んでいくものとする。

二 個別課題の評価

(1) 本庁機構

総務部については、支部の取り組みなどにより一定の圧縮を図り、ビルド要求についても最終交渉で法制文書課に担当者1人が暫定措置（H26年）されたが、職場実態からは不十分な結果となった。

総合政策部については、部素案の検討内容について協議期間中に部素案の修正を行うなど労使協議の形骸化に繋がる対応について厳重に抗議してきた経過にある。

農政部においては、最終回答で競馬事業室に担当者1人のビルド要求が認められたものの、他の要求については一切措置されず、職場要求からは極めて不十分であり、部として必要と認めた課題として対応を求めていかなければならない。

環境生活部については、支部の粘り強い取り組みにより部案において1人の復活を図るとともに、道素案段階で6人、さらに最終回答で循環型社会推進課の主査1人と環境推進課主査1人（いずれもH26の暫定措置）のビルド要求を認めさせることができた。しかしながら、多くの職場では要求が切り捨てられ業務負担の増加が懸念されることから業務実態の検証を行い具体の軽減策などの対応を求めていかなければならない。

保健福祉部については、部案において業務量の再精査の結果として医療薬務課に一般職1人の復活が認められたものの、これ以外の一切の措置は認められなかった。厳しい超勤実態を改善させるべく、対応を強めていかなければならないことや、予定される特定疾患対象疾病の大幅増など国の政策に関連する業務への必要な対応も強く求めていく。

水産林務部においては、道素案で3人のビルド要求が認められたものの、職場実態を踏まえれば不十分であったことから、支部・総支部と連携し取り組みを強めた結果、最終回答で森林整備課主査1人及び治山課主査1人（H27年までの暫定措置）のビルド要求を勝ち取った。

建設部については、部交渉等を通じて切実な職場実態を訴え支部段階からの取り組み粘り強く進めたことにより、部案で2人の措置を認めさせることができたが、復活が認められなかった職場について業務に支障が生じないように必要な対応を求めていかなければならない。

出納局については、局素案から一切の見直しが無く総体で6人の削減が推し進められた不満な結果となった。また、公宅関連業務の事務改善を目的にこの2年間で財産管理課へ体制強化を図ってきた経過を踏まえ、出納局及び総務部、さらには現地における役割分担などについて検証していく必要性を訴えるとともに適正な人員配置や事務処理方法について抜本的に見直すよう引き続き求めていく。

(2) 部出先機関機構

① 総務部出先機関

札幌道税自動車税部について、部案段階で2人の復活となったことについては、この間の職場段階の上申を含めた粘り強い取り組みの積み上げなどによる成果と受け止めつつ、委託業務が円滑に

執行されるよう部の責任で対応が図られるよう引き続き求めていく。

② 経済部出先機関

高等技術専門学院課題について、部案段階で障害校庶務課に係る削減提案が撤回となったことは、部素案段階から職場及び技専評議会からの切実な職場実態の突き上げによって勝ち取った成果といえる。また、道素案段階で苫小牧学院自動車整備科委託化にかかるビルド要求について、主査1人が措置された。一方で、廃科された訓練科目の関係指導員の配置などについて組合員の意向を十分に踏まえた対応を図るとした交渉時の確認事項を遵守するよう部当局へ必要な対応を求めていくこととする。

③ 農政部出先機関

農業大学校では、担当業務を単純に他の職員に分担させるだけの理由しか示されず、業務軽減などの説明責任が不十分な検討内容となっていた。部交渉で臨時職員の配置に向けた考えが示されたことから、配置の実現に向けて部の対応を注視していくとともに、業務軽減の具体化を迫っていく。

④ 保健福祉部出先関係

心身障害者総合相談所では、企画係の廃止、放射線・臨床検査業務の廃止、そして昨年集約化を図ったばかりの身体障害者手帳発行事務を一部民間委託し体制見直しを図るとの提案について、障害者に対する明らかなサービス低下となることや、集約化の検証も十分に行われていないことなどを指摘した。また、部交渉においても同様の指摘を行うとともに、集約化の発端となったシステム不備が放置されていることや障害者支援の実態などの発言も交え、提案の撤回を含めた再検討を迫ったが、部当局は、委託化に支障が生じないようにシステム改修を今年度内に行うとの対応姿勢を示すのみで一切の復活を認めなかった。今後は、障害者へのサービス低下とならないよう放射線・臨床検査業務の廃止後の具体的な対応や、手帳発行事務集約と委託化後の検証を求めつつ、円滑な業務執行となるよう必要な対策を迫っていくこととする。

道立病院課題では、向陽ヶ丘病院における認知症疾患医療センター設置に向けた国からの内示及び指定状況を注視するとともに、緑ヶ丘病院の地域支援室設置については、これまでの地域支援事業の水準を下回ることのないよう、職場意見も十分に踏まえ対応することを引き続き求めていく。また、看護師をはじめとする選考職の欠員補充に向けても取り組みを強めていく。

旭川肢体不自由児総合療育センターについては、給食業務の委託化に伴う職場段階での調整を十分に行うことや、想定される建て替えに向けて利用者のニーズはもとより、職員がより良いサービスを提供できる体制構築を図るため、必要な情報提供や協議を部当局に求めていく。

(3) 各(総合)振興局機構

①保健所評議会関係職場

部素案において、保健師の配置のあり方ワーキンググループでの検証・検討結果に基づき、保健師を集約配置し健康推進課に健康支援係設置することや、健康推進課長が保健予防係長を兼職、健康増進係未設置保健所に主査(健康増進)を設置、さらに、健康危機管理事案への迅速な初動体制を確保するとして健康支援係内に主査(健康危機管理)を設置するとの提案が行われた。

これらに対して、課長が係長を兼職することによって健康危機管理事案発生時の対応が懸念されることや、既に保健師が集約配置されている保健所では集約化効果がないこと、職場説明は行われているが到底納得のいく説明となっていないことなどを厳しく交渉などで迫った。

交渉後も断続的に事務折衝を重ねたが、部案では課長の係長兼職は断念したものの、保健予防係長が精神保健福祉係長を兼職するとの提示がされるとともに、係長兼職に伴う激変緩和措置として精神保健福祉係が小係であるなどの9保健所に1年間各1人を措置するとの内容が示された。

部案により示された係長兼職について、改めて職場意見を集約し、兼職の根拠や業務過多が懸念されること、感染症と精神障がい者緊急対応の同時発生時の対応、さらには、明確な事務分掌が示さ

れていないことや、特定疾患疾病拡大に向けて人員が不足することなどの意見を踏まえ、提案の撤回・再検討を求めた。しかしながら、職場の不安を払拭するよう意を尽くすとの極めて不満な見解を示すに止まったことから、業務に支障が生じない方策や、具体的な業務軽減策なども含め、現場管理職をはじめとする当局責任において検討・対応させるとともに、組合員にこれ以上の業務負担を強いることのないよう、機構決着後においても必要な対応などを厳しく部当局に求めていく。

また、部素案において、食肉衛生検査所などについて検査員の配置基準を精査し再配置するとの提案が行われ、部交渉において、これまでの経過や基準のみならず職場実態も考慮すべきと部交渉で指摘した結果、室蘭保健所食肉検査係については削減を見送りさせることができたものの、基準により大幅な削減となる岩見沢食肉衛生検査所をはじめとする職場実態について、強く危惧されることから必要な対応を引き続き部当局に求めていかなければならない。さらに、増員となる富良野保健所食肉検査係における諸課題の解決も求めていく。

なお、部当局が 2015 年度組織機構に向けて『保健所あり方検討委員会』において、保健所の全ての業務を改めて検証し必要な検討を行うこととしているため、この動向に注視しながら職場実態や組合員の意見が十分に反映されるよう部当局に求めるとともに、これまでの機構改革により業務負担を強いられている状況を一刻も早く改善するための業務軽減策の明示も厳しく求めていく。

組織機構以前の課題として、多くの欠員を抱える保健師をはじめとする選考職の欠員解消に向けた取り組みも、さらに強めていくこととする。

②社会福祉評議会関係職場

2014 年度が 3 年ごとのケースワーカー配置見直しであり、部素案段階で暫定配置 6 人の定数化を含む計 20 人の増員が図られた。また、3 年ごとの見直しでは増加し続ける生活保護世帯数へ迅速な対応を図ることができないことなどから、毎年度見直しを行うこととしたことは、過酷な職場実態を改善するよう求めてきた成果として確認できる。しかしながら、3 年前に定められた配置基準については十分な労使協議なしに定められた基準であることから、問題視しているところであり、今後見直しを行う際には十分な労使協議を行うことと併せて職場実態・地域特性なども考慮することも求めていく。

また、児童相談所では主査(里親推進)を廃止し相談支援係へ機能を包含し同係を代表係とするとともに主査(庶務)へ改組、また、指導援助課を子ども支援課に改組し虐待専掌部門を新設し専掌の主任児童福祉司を配置するとともに、児童福祉司の配分数内で一般職の児童福祉司を配置するなどの部素案が示された。

様々な多くの問題を含む部素案であったことから、児童相談所部会を含む社会福祉評議会及び児童相談所支部代表者とともに子ども未来推進局との交渉を部交渉の前段に実施した。交渉では、人員増により主任児童福祉司を求めてきた経過や、人材育成を目的として一般職の児童福祉司を配置することについて、「あり方検討」において人材育成の議論が今後の議論課題となっており十分な議論がされていないこと、主査(里親推進)廃止については主査という職責により里親との信頼関係を構築してきたこと、さらに、機構提案はないものの児童福祉司との配置比率が目安とされる 2 対 3 と大きく乖離し不十分な体制となっていること、あり方検討の発端となった一時保護係については夜勤実施により生じている問題を指摘し早急に必要な人員措置を行うことなどの追及を行った。

その後実施した部交渉では、部当局から「部案に向けて所要の検討を進めている」との検討状況が示され、部案に向けて断続的に事務折衝も重ね切実な職場実態を訴えた結果、部案において、主査(里親推進)について名称変更はされたものの主査(家庭的養護・里親)として継続設置されるとともに、中央・旭川に判定援助係及び一時保護係並びに室蘭の一時保護係に各 1 人の人員措置をさせることができたことは、これまでの指摘を踏まえたものとして一定受け止めるものである。しかしながら、主任児童福祉司については増員による配置とはならなかったことや、判定援助係及び一時保護係への人員措置も不十分であること、さらには、全係・全職種について職場意見を踏まえ検討するよう

交渉において求めてきたが検討結果が示されていないことなど、不満な内容となった。

今後は、引き続き行われる「あり方検討」における議論の動向を厳しく注視していくとともに、主任児童福祉司の専任化や一般職の児童福祉司配置、並びに判定援助係・一時保護係の職場実態を含めた児童相談所総体の検証などを十分に実施する中で、職場意見を踏まえて職場改善を行うよう部当局に厳しく求めていくこととする。

③建設評議会関係職場

用地課の体制見直しについて、総務課検討案段階から建設評議会が主体的に取り組みを進め、土地開発公社への委託拡大に伴う人員削減について部素案段階において一部復活が認められ、更に部交渉による追及により、部案において H26 年度限りではあるが札幌 2 人、函館 1 人の激変緩和措置を図らせることができた。

また、職場労使により確認した建設管理部要望にかかるビルド要求について、道素案において認められなかったものの、職員監交渉において職場発言などを行い粘り強く取り組みを進めた結果、最終回答において、釧路建設管理部地域調整課への主幹設置並びに札幌建設管理部滝川出張所の主幹 1 人（H26 暫定）が認められた。

この他、技術系職員確保に向けた実効性ある取り組みを引き続き求めていくとともに、2015 年度組織機構を見据えた基本的な考え方が示された維持管理・施設防災体制の再構築について、本部・出張所等を含めた総体的・抜本的な見直しになることから、職場意見も踏まえ必要かつ十分な体制を構築するよう、支部・建設評議会と連携を強めながら部当局を追及していく。

④森づくりセンター評議会関係職場

部素案が示されて以降、森づくりセンター評議会とも連携を図りながら職場意見を集約し、部当局に対し、具体的な業務軽減策等やビルド要求への対応などを要求書及び意見交換などで求めた。これらについて部当局からは検討姿勢が示され、部案での削減の復活は認められなかったものの、業務軽減策の明示や当初予算要求にかかる部の姿勢等が示されたことは取り組みの成果として確認できるものである。

ビルド要求については、道素案段階で後志・上川北部・オホーツク西部森林室に措置されたものの、十勝については最終回答においても認められなかった。今後は、示された業務軽減策を着実に実行させ、組合員へ負担を強いることなく業務に支障が生じないよう部当局へ対応を求めていく。

⑤支庁評議会関係職場

譲れない職場要求を最後まで訴え続けた結果、ビルド要求について最終回答で石狩振興局環境生活課主査 1 人、空知・オホーツク・十勝総合振興局調整課に担当者各 1 人、上川総合振興局整備課に主査 1 人が認められた。

しかしながら、認められなかったビルド要求については、切実な職場要求であることから業務負担が今後増加することは明らかである。また、部案並びに道素案以降も削減対象となっていた多くの職場の復活要求を強く求め続けてきたが、一切の復活が認められずに結果として大幅な人員削減が強行されたことは、強い不満を残す結果となった。

具体的な課題については、ア) 税務関係職場については、5 振興局課税課不動産取得税係にかかる課題について、部案段階で後志小樽道税事務所が撤回されたことは厳しい職場実態を当局が認めた結果であると受け止めつつ、他の職場で抱える地域事情などが一切考慮されない不満な結果となった。引き続き部当局に対して交渉で確認した業務軽減策の具体化などについて早急に対策を図るよう求めていく。イ) 商工労働観光課では、10 振興局における削減が当初提案どおり強行され、該当職場では今後の業務対応等の不満が残った。引き続き削減に見合う業務軽減策の具体化など当局責任による対応を求めていく。ウ) 農業改良普及職場では、昨年引き続きこの間全道庁の反対を押し切って策定された「普及事業の展開方向」方針による協議経過も蔑ろに職員数適正化計画による削減を推し進めるばかりか、欠員数をそのまま飲み込む形で削減されるという極めて不満な結果となった。今後は、

機構決着した定数にもかかわらず年度当初に欠員が生じる事態が繰り返されることの無いように、部当局の対応を求めていく。エ) 耕地関係職場については、削減提案の復活が一切認められず不満な結果となり、業務内容が煩雑化・複雑化し、慢性化する超勤実態などが一切反映されない不当な検討姿勢が貫かれた。そうした中で、団体営農業基盤整備促進事業にかかるビルド要求で最終回答にて空知、オホーツク、十勝総合振興局調整課に担当者各1人、上川総合振興局整備課に主査1人が措置されたが、他の要求は一切顧みられることはなかった。今後は、部交渉で確認した業務軽減策について早急に具体化を図るよう求めていく。オ) 林務課について、後志・釧路総合振興局で業務終了等により削減が行われたが残存業務の円滑な他係への移管などが懸念される、カ) 水産課では、海区漁業調整委員会との併任発令等により業務に支障が生じないか懸念される、キ) 水産技術普及指導所においては、これまで様々な懸念あり我々としては反対してきた2人体制の支所が発生することから、問題が生じた場合には早急に当局責任で必要な対応を図るよう求めていく。

Ⅲ 2013年賃金確定闘争継続課題(全道庁対応)

一 個別課題の評価と判断

(1) 勤務実績の昇給制度への反映について

地公三者の最終回答があった査定昇給について、全道庁は指摘・確認において、職員の士気確保と給与水準全体の改善を図るために昇給制度の運用凍結を解除するとしたことに強く抗議し、未だ整理されていない課題も数多く残されていることから、具体的な運用等については、我々と引き続き十分話し合うことを確認した。

また、独自削減前でも民間が道を上回るプラス較差が生じている若年層の賃金水準の改善は喫緊の課題で、職員の士気の確保や公務運営上にとっても重要な課題であることから、当面の間、若年層の賃金水準の改善に重点的に運用すべきと求め、「皆様方のご指摘の点にも配慮しつつ、具体的な運用について、検討を進める」ことを確認した。

全道庁は、制度運用を続けていく中で、職員間に大きな格差が生じることも考えられ、生涯賃金にも大きく影響することから、適正な制度運用を確保するため、制度所管課が全体の昇給状況を把握するなどの仕組みづくりが必要と求めたのに対し、「制度の適正な運用のため、様々な地域や分野で勤務する職員の能力や実績を公平かつ公正に評価し、的確に給与に反映させることが必要であり、具体的な運用について、判定基準や判定要素、管理職員への研修方法、さらに、運用開始後の昇給状況の検証方法なども含めて十分検討し、職員の士気や組織全体の活力の向上につながる制度となるよう努める」と確認したことから、今後は、若年層の賃金水準が改善されるよう具体的な運用に向けて交渉していく。

(2) 犬取扱等業務手当について

最終回答では、「支給対象職員に動物愛護監視員等を加えることとし、関係条例案を道議会第一回定例会に提案して参りたい」とし、具体的な内容については、「動物愛護監視員が行う犬等の殺処分を補助した職員についても、手当の支給対象とする」ことを確認した。

(3) 赴任旅費の増額について

最終回答で示されなかったことから、指摘・確認で、道における広域性や異動が集中する時期の引越業者確保の困難性など、様々な事情が存在することなどを踏まえ、これらを十分に検証した上で、職員の実態に考慮した制度内容となるよう求めたが、道当局は、「道外や離島への赴任において、引越しに係る経費が、条例に定める移転料定額を上回ることが明らかな場合の取扱については、現在、その実態の詳細について分析を行いながら、移転料の在り方について、検討を行っている。お話がありましたとおり、赴任における引越しにおいては、移転区間における交通事情や特定時期における引越の集中など、引越経費に影響を及ぼす様々な背景があることも踏まえ、十分に検討を行って参りた

い」との考えが示されたことから、これを足がかりに現に赤字となっている職員の実態を踏まえ、早急に改善に向けた結論を得るように引き続き取り組みを強化する。

(4) 非常勤職員の処遇改善について

「労働基準法の適用となる特別職非常勤職員の休暇については、夏季休暇を措置する」との最終回答が示されたため、具体的な内容について明らかにするように求めたところ、定数内職員に準じた内容で措置することを確認した。組合員の切実な声を受け止め、夏季休暇(有給3日)を措置したことは評価する。今後は、回答が示されなかった一般職非常勤職員及び特別職非常勤職員の「短期の介護休暇」をはじめとした無給休暇についても早期の有給化を強く求めていく。

(5) 「北海道特定事業主行動計画」の推進について

「北海道特定事業主行動計画」については、2014(平成26)年度までの計画となっており、2015(平成27)年度以降の計画策定を求めたが、道当局は、「現在、国において次世代育成支援対策推進法の延長に向けた検討が行われているところですが、その内容が明らかになり次第、道としての両立支援策を検討できるよう、鋭意準備をする。検討を進めるに当たっては、皆様方も含め、様々な方々からご意見を伺って参りたい」との認識を確認した。

<2014【1月闘争】の総合的な評価と戦術判断>

- (1) 独自削減については、1年延長を強行し、さらに、勤務実績を昇給制度に反映させるため、運用凍結を解除したことに対し、断固抗議するものであるが、削減提案内容を一部圧縮させるとともに、一般職非常勤職員及び臨時職員に係る給与縮減措置は、今年度をもって終了させることができたことは、厳しい財政状況下でのギリギリの到達点である。
- (2) 2014年度当初予算闘争は、①公宅料については、改定の姿勢を持ち続ける道当局の姿勢は不満であるものの、4月改定を見送らせ、これまでの交渉の中で示した考え方にに基づき、十分話し合う姿勢を示させたこと、②公宅修繕費は、本年度同様の措置については難しいが、引き続き小破修繕及び長寿命化に伴う修繕費の確保に努める姿勢を示させたこと、③定期健康診断の二次検査のうち、便潜血検査や心電図ホルター検査について、再任用職員も含め費用負担の軽減への努力姿勢が示されたこと、④脳ドック検診について、受診枠拡大に向けた方向性が示されたことなど、財政事情が厳しい中では評価できるものである。
- (3) 2014組織機構改革は、最終回答において、道素案に対し13名のビルド要求の上積み勝ち取ることができ、関係支部・総支部、関係評議会等と本部が連携した粘り強い取り組みによる成果を確認できた。

しかし、切実な要求が認められなかった職場も多くあり、今後の業務対応等に課題を残すなど不満な結果となった。

職場実態に即した体制構築を求める職場からの切実な声に耳を貸すことなく、「配分数方式」による機械的且つ削減ありきの検討手法に固執した道当局に対し、改めて強く抗議するものである。

全道庁労連は、次年度以降の業務体制に支障が生じぬよう、引き続き、道当局・各部当局への対応を強化し、これまでの交渉における回答や最終交渉での指摘確認を足掛かりとしながら、当局責任により実効性のある業務軽減策が確実に講じられるよう追及を強めるとともに、新規採用数の確保、採用困難職種の確保等の具体的な人員確保を強く求めていくこととする。

また、「職員数適正化計画」について、削減ありきの検討を進めるのではなく、行政課題に的確に対応しうる体制構築という視点に立ち、引き続き計画の撤回・修正を求めていくものである。

- (4) 賃金確定闘争からの継続課題については、特別職非常勤職員に夏季休暇を措置し、動物愛護監視員等への特殊勤務手当を措置されたことについては、評価できる。また、赴任旅費の改善に向けて、

今次闘争の指摘確認事項を足がかりに、要求の実現をめざすものである。

- (5) 以上のとおり、今回出された回答は、今次の厳しい情勢のなかでは、最大限、ギリギリの譲歩であると判断し、本日の早朝1時間ストライキを中止し、抗議と報告、引き続く2014国民春闘勝利に向けた総決起の場とする「時間外報告集会」に戦術変更した。

全道庁労連は、「2014【1月闘争】」の後段闘争としての札幌医大労組、研究機構労組のたたかいに、引き続き全力を挙げて取り組みを展開していく。

各総支部・支部・分会は、全組合員に本情報を周知徹底していただきたい。

※注意事項

全ての課題の指摘確認事項については、総支部止まりとし、機関誌等に一切載せないこと

以 上