

# 現場の思い伝え、ヤマ場26日を通告

## 管理局長・病院局管理課長 要請行動

11月17日、本部と支部・分会代表者は、管理局長と病院局管理課長に要請行動を行った。  
冒頭、土取副委員長（県病労 都留副委員長）から「地域間、世代間等のあらゆる格差に反対し、職員の士気確保・生活改善につながる賃金水準の維持・改善を求める署名」と「現業職への大幅賃下げ提案の撤回を求める支部・分会要請書」を管理局長・病院局管理課長に提出した。  
その後、各支部・分会代表から「交渉の見直しについて」「現業賃下げ撤回」「勤勉手当期間率見直し」の撤回」「会計年度任用職員の期末手当引き下げ撤回」等について、現場の実情や組合員の思いを踏まえ、前向きに検討するよう要請した。  
これに対し、管理局長・病院局管理課長からは「各支部（分会）代表の皆さんからは多岐に渡るご意見を頂いた。人事委員勧告・報告を踏まえつつ、国や他府県の状況、取り巻く社会情勢等を総合的に勘案しながら検討していきたい」とコメントした。  
11月26日がヤマ場となる。最後まで私達の思いを当局にぶつけ前進回答を勝ち取る。

### 主なりとり

#### （本部）

署名と要請書をお渡ししたが、交渉の場ではなく、このような形で署名を渡すのは不本意である。

これまで、当局と県職労（県病労）は、立場が違っても、県民への行政サービスを充実する（県立病院の医療を良くする）という共通の目的に向かって、真摯に協議を行ってきた。

しかし、今回の賃金確定交渉のあり方は、一方的な態度であり、労使関係に無用な混乱を招いている。我々の意見に耳を傾け、不信感を払拭する対応をしてもらいたい。

労使合意が得られる案を検討してもらう上で、各代表から現場の声を伝えたい。現場の切実な声を、十分受け止めてほしい。それでは、一人ずつ発言させてもらう。



土取副委員長から署名と要請書が管理局長に渡される

#### （県庁）

会計年度任用職員の期末手当について。会計年度任用職員には、勤勉手当の支給がない。近年、一時金については、民間との支給割合の均衡を図るため、引上げるときは勤勉手当、引き下げるときは期末手当ということで、期末手当しか支給されない会計年度任用職員は引き下げられる一方である。過剰な人員削減により、会計年度任用職員は、欠かすことのできない存在である。人材確保の観点からも、処遇改善はやめてもらいたい。

#### （神戸）

交渉見直しについて、労使合意に向けて最大限努力する、と言いつながら、交渉の場での支部発言が保障されないのは、納得できない。

次に勤勉手当の期間率見直しについて、人事委員会からの勧告もなく、また、見直しによる職員への影響が大きい。現行の取扱いは、労使協議で決めてきた経緯がある。今12月期からの見直しは、到底受け入れられない。

#### （東播）

現業職への大幅賃下げ提案については、県当局はこれまで、現業統一闘争の交渉の席で「技能労務職のみなさんが、安心して働き続けられるよう努める」といった趣旨の回答をしており、労使の信頼関係に基づき協議をしてきたと認識している。

今回の構造見直しは現場からは、「何も悪いことをしていないのに月5万円、年収100万円の減額という内容では信じられない。これでは生活が維持できない。転職を考える人もいるのでは」という意見が出ている。

現業職の賃金は、労働協約事項であり、合意できないと全体の交渉に移れない。この提案内容では交渉のテーブルにもつけない。

#### （西播）

勤勉手当の期間率については、これまで約1ヶ月病休をとっても、100%支給されていたが、成案では1日病休しただけで5%削減となるものだった。本人の非が無いパワハラ等の事実で病休した場合でも、削減となることは到底納得できない。期間率のためには到底納得できない。期間率がぶり返して、職員の病休が長引くことも考えられる。職員が安心して職場復帰出来る環境作りのため、これまで通りの期間率の適用を求める。

次に通勤にかかる手当について、パークアンドライドによる駐車場及び駐車場の加算処置は、一部が支給されるようになったが、組合員からは「なぜ実費で出ないのか。」との声を聞く。高速道路等の有料道路についても、支給額に上限がある。異動をさせておいて、通勤費用を組合員が自己負担する事自体、根本的におかしいことで、これは働かせておいて給料を支払わないのに等しい行為である。通勤手当の全額支給を求める。

ホームページで、組合員の活動や組合員へのサポートについてお知らせしています。お問い合わせは、組合員専用ページをご覧ください。



<https://kensyoku28.com>

（但馬）

会計年度任用職員の声を伝える。

「以前は雇用期間5年だったので安心して働けた。今の3年はあつという間で、来年度、また試験を受けなければならぬが、採用されるか不安である。年齢とともに再就職のリスクも上がる。給料が下がるのは当然困るが、雇用を継続されないと給料もない。不安払拭のために長期契約できるように求める。」

「今年度、コロナ対応で職員の手が回らなくなり、職員のしていた仕事のお大半が私に回ってきた。『どこまでが会計年度任用職員の仕事？』と困惑しながら頑張っている。仕方ないと自分に言い聞かせながらも、同一賃金同一労働という言葉に耳にすると腹立たしい。賃金を改善して欲しい。」

このように、現在の雇用体系への不安や賃金改善に向けた強い思いを持ちながら働いている。会計年度任用職員は、新型コロナウィルスへの対応も含め、県行政の推進にあたっては欠かすことのできない存在であり、重要な役割を担っている。『常勤職員との均衡というのであれば、勤勉手当が支給されない会計年度任用職員の期末手当を引き下げるとは一時金トータルで見ると常勤職員との均衡を欠くことになる。処遇悪化につながるような検討ではなく、会計年度任用職員の一人一人の生活が守れるような検討を求める。』

（丹有）

高齢層職員の士気確保につながる処遇改善について、これまで一定の改善はされているが、55才昇給停止のため、それ以降は全く給料が上がらないという問題が以前残っている。また、号級増設時に既に55才に達していた人は、同じ級であっても、年下の人より給料が低いという状態が発生している。定年までずっとこの状態が続く、退職金の計算にも影響するということになるわけで、これでは仕事に対するモチベーションが上がるはずがない。高齢層職員の士気確保のためにも、退職時まで昇給機会を確保することと逆転現象の解消に向けた改善を求める。

（淡路）

島外から通勤する方、勤務地により公共交通機関が利用できない方、バスが動いている時間に仕事が終わらない方は毎月赤字で通勤をしなければならず、通勤手当の実費支給を求める。現業職の賃下げについて、撤回を求める。過去、給与独自カットなど様々な場面があったが、労使合意の上で協力してきた。しかし、今回の提案が一番ひどいのではないか。到底受け入れられない。

（現業）

先ず、労働協約書に基づいた対応をお願いしたい。現業評議会は、労働協約書第1条に基づき、あり方交渉では現場組合員の声に向き合いながら労働組合として真摯に対応し、基本協約にある業務の効率化と賃金についても、対外的な説明責任が可能な業務を考え、部局間で労使確認し、実践してきた。当局は、職員の生活安定に努めるべきである。9日の独自交渉での提案は、コロナ禍、現場で頑張る職員の汗を踏みにじるものであり撤回を要求する。

また、当局は、労使交渉に真摯に向き合い、忖度の無い現場の声をくみとり、対策を考え、実行するのが、本来有るべき姿だ。コロナ禍、職場状況が一変した。パンデミック、生命の危険に怯えつつ、経済は冷え込み、民間は生きるか死ぬかの環境のなか、公務員への優遇批判がある。

我々は物言えない現場環境の中で、コロナ禍、現業職員は、存在意義を見いだすためにも、エッセンシャルワーカーとして、各自の受け持ち現場で日々、職責を果たすため精進している。

医療現場で、県民医療を守るとの、その強い志で、医療従事者の一員として、家族を含めて対応しているのは、現業職員も同じである。

そうした中でこの提案。組合員からは、生活破綻となり生きるのがつらいと言いだす職員もいる。職にかける誇りをこれでもかと壊したのは、当局である。なぜ現業だけ賃下げなのか。あり方では、対外的な説明責任も意識し、各部局と議論し、実践してきた。

技能労務職の給料に関しては、地方公営企業法 第三十八条には「その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならぬ。」とされ、現在の給料表はまさに、労使間でこれを確認し、創設された給料表である。また、生計費が第一に書かれている。

改めて、当局には国とは違い、本県では現業職だけで完結する業務ではなく、我々は、現場で、行政職と一緒に組織として業務をしていること。

また、労使協議経過を重く受け止め「行政職見合い」という、この間の考え方に立ち、労働協約書にある、職員の生活安定の確保をお願いする。

（がん）

会計年度任用職員の期末手当については、昨年に続き2年連続の引き下げは納得できない。コロナ禍の厳しい状況の中、一生懸命に働いている会計年度任用職員の期末手当の引き下げを行わないよう再検討を求める。

（こころ）

精神疾患を有するコロナ患者は、疾患の特性から行動制限を行うと、呼吸器の抑制を助長させ中等症、重症へと進行させることに繋がり生命の危険を及ぼすこともある。生命を守るため行動制限を軽減すると、酸素マスクやモニター・点滴・バルン等のラインを引き抜いたり、転倒やベッドから転落するなどアクシデントを生み出すことも多々ある。

通常なら、監視モニター等で迅速に対応できるが、感染予防対策の防護服を着用するため、迅速な対応が不可能となっている。防護服を着用したまま24時間の付き添い看護は、体温調節の機能が低下している患者の場合、冷房を下げることでできず、梅雨・夏の時期に熱中症になった看護師もいる。

また精神症状によりマスク着用に応じない等、感染予防に協力してもらえないことや不穏状態で医療者の防護服を破損させることもあり、看護師は感染リスクにさらされながらの対応を余儀なくされる。

このような過酷な状況の中、新型コロナ対応を行ってきた現場失態を踏まえ、看護職給料表の運用改善について前向きに検討していただきたい。

（加古川）

コロナ対応に対する現場の苦勞をどう理解しているのか。使命感を持って対応している職員に対して感謝の言葉だけではなく実益をお願いしたい。また、コロナ対応を優先させるため、一般診療に関わる職員にも負荷をかけていることも認識してほしい。会計年度任用職員の期末手当の取扱い、勤勉手当の期間率見直しについては、実施時期を次年度以降にしてみたい。

管理局长・病院局管理課長）各支部（分会）代表の皆さんから、多岐に渡るご意見をいただいた。

人事委員会報告・勧告を踏まえつつ、国や他府県の状況、取り巻く社会情勢等を総合的に勘案しながら、検討していきたい。

本部）我々として、強い思いを伝えさせていただいた。11月26日には、早朝2時間ストライキを配置している。合意を得られるよう引き続き努力していただきたい。

管理局长・病院局管理課長）労使合意を得るため、努力させていただく。