　　　　　２０２２年　１１月 ２４　日

自治労神奈川県立病院機構労働組合

第１２８号

　　　　　　　　委員長　村田　智津

横浜市中区日本大通り１

（本庁舎地下南西角）

☎045-201-2961

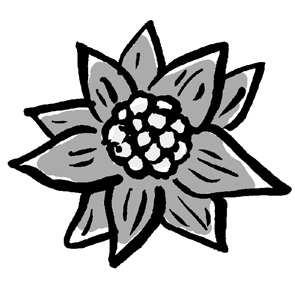
　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　２０１３年１２月　１日



　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　自治労神奈川県立病院機構労働組合



　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　第　７１　号



　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　委員長：永井　美徳



2022年度賃金確定部分に関して妥結（賃金確定最終交渉11/18(金)実施）

自治労病院機構労組は、11月18日(金)、機構本部で2022年度賃金確定に関する最終交渉を行いました。

機構本部からの回答内容は組合として不満はあるものの、賃金確定関連の部分に関しては妥結しました。

併せて要求している基本要求に関しても、現時点での回答が機構本部からありました。出席した現場組合員から現状を訴える発言もあり、機構本部も一部に関しては一定の理解を示す姿勢を見せていましたが、これについては引き続き話し合っていくこととしました。（裏面以降参照）

**【妥結内容（賃金確定関連）】**※県準拠：県労連妥結内容と同じです。

**人事委員会勧告部分　※勧告内容は完全実施**されます。

〇　月例給については、官民格差1,064円を解消するため、給料表と地域手当の支給割合を改定する。**給料表について初任給や若年層の給与月額を引上げ**るとともに、**地域手当の支給割合を0.05㌽引上げ、12.05％**とし、**2022年４月１日に遡及して実施**（給料表は別表参照）

〇　一時金については、**勤勉手当の支給月数を0.10月引上げ、現行の年4.30月を4.40月とし、2022年12月１日から適用**

　※来年度は評価区分で引上げ月数が異なります。「良好」区分では人委勧告の0.10月引上げがされず、県労連で当局当初提案の0.05月から押し戻したものの、0.09月の引上げに留まり、評価区分間の格差も拡大します。人材育成の観点で導入した人事評価制度の趣旨を歪めるものと考えます。

　　＜一般職員の勤勉手当成績率表＞（単位：月）

　　　2023年６月期以降 2022年12月期





〇　給与カーブの見直しに伴い生じた原資をもとに、**地域手当の支給割合を0.04㌽引上げ、12.09％とし、2023年４月１日から実施**

〇　2022年４月１日遡及実施分に係る**差額支給は12月給与で反映実施**

**人事委員会勧告以外の部分**　※2023年４月１日から適用

　　〇　私傷病休職時の復職調整の調整率を現行の1/2から1/3に引下げ

　〇　退職手当の除算対象外であった高齢者部分休業を除算の対象に

　〇　再雇用・契約・育児短時間・任期付職員(短時間)の子の看護休暇及び介護休暇を全て有給化

　〇　再雇用・契約・任期付職員(短時間)のボランティア休暇を常勤と同様に（育児短時間職員は年５日）

**【基本要求の重点項目】**

**◎ コメディカル職種の６級部長の確保**

（機構本部回答）人事配置については業務上の必要性に応じて検討・判断する。職の配置については６

級部長を否定するものではない。

※組合側から、国や近県におけるコメディカル職種の放射線技術部長等の配置例を挙げ、コメディカル職種をまとめる６級部長の必要性を訴えたのに対し、機構本部は「当該職の配置について否定はしないが、組織としての必要性があれば」と回答しました。

**◎　臨床工学技士の科長の配置**

　（機構本部回答）職種全体として比較的若い年齢の方が多いと思うが、他の職種と差は設けていない。

　　　主任、科長補佐、科長と段階的にステップアップしていくものなので、今後適任者が出れば科長と

して配置することもある。

　※組合側から「比較的若いと括られても民間から比べれば若くなく、科長職がないと目標もなく将来的に不安であり、積極的に科長配置を考えてもらいたい」と訴えたのに対し、機構本部は「若いからダメということではなく状況を見て他の医療技術職とも比較して判断する、科長職を否定するわけではないのでステップアップすれば将来的には科長となる」と回答。続いて組合側から、適格者の条件を質すと機構本部は「科全体を取りまとめていくことである、それ以上は人事に関わることなので回答できない」としました。さらに組合側から「科長配置は誰が決めるのか、科長職になるには全ての病院を回らないとダメなのか」質したところ、機構本部は「科長配置は理事長が決める、全ての病院を回らなければダメというようなことは承知していない」と回答。機構本部からは「職員の貴重な意見としてこうした（要求をする）声があることは参考にさせていただきたい」との発言もありました。

**◎　医２給料表４級の号級追加、昇給・昇格等処遇の改善**

（機構本部回答）頭打ちで昇給できないとの不満の声があることには一定の理解はするが、号級追加は現時点では考えていない。

　※組合側から、頭打ちとなっても昇格するのか、５級への昇格条件、昇格前の在職年数を質したところ、機構本部は頭打ちでも昇格は必要に応じてする、昇格条件はそのポストに当該者が適格かどうか総合的に判断する、昇格前の最低在職年数の規定はあり、ホームページに出ていると回答しました。

**◎　人事評価の本人開示の徹底と評価者面接指導の実施**

（機構本部回答）評価結果は評価確定の翌日に開示している、評価対象者によって開示の方法は異なるが、少なくとも開示要求があった場合は開示していると承知している。人事評価は特に重要なこととして取り組まねばならないので、面接の申出があった場合はしっかりと対応するよう、どういうタイミングになるか分からないが必要な徹底を図りたい。

　※組合側から、職員の成績が本部でどう評価されているか、業務の一部しか見られていないという不安があることを訴えたのに対し、機構本部は「本部も直接現場の人といっしょにいるわけではないので不安になるかもしれないが、所長と意見交換しながら人事配置を考えている。事務局や幹部職員を通じて引き続き現場の皆様を見ていきたい」と回答しました。さらに組合側から「現場の職員の強い思いを理解してほしい、特に人事評価の面接は申し出てもしてもらえなかったという声があるので、再度徹底してほしい」としたところ、機構本部は上記下線部の回答をし、再度の徹底を表明しました。

**〇　足柄上病院の病棟建て替えに際しての放射線科配置変更に伴う必要人員の確保**

（機構本部回答）人事配置については業務上の必要性に応じて検討・判断する。

　※機構本部は所属の問題と認識しているため、今後は所属交渉などのアプローチが必要と思われます。

**〇　足柄上病院の夜勤２交替勤務に必要な人員の確保**

　（機構本部回答）適正な職員数の検証を行っており、検査科は非常勤職員２名配置で24時間勤務は解消しつつあり、放射線科も概ね状況は改善しつつあると思うが、勤務体制の問題は完全に解消していないと認識している。今後も状況を見ながら課題認識を持って解決に努力する。

　※組合側から、あと何人入れば24時間勤務は解消されるのか質したところ、機構本部から「それは今承知していない」との回答がありましたが、組合側から、検査科も完全に困難な状況が解消されてなく、休みも取りにくいという声もあるので、今後も引き続き努力してほしいと釘をさしました。

**〇　通勤手当の全額支給、認定条件の改善、交通用具利用者手当での燃料代高騰への迅速対応**

（機構本部回答）燃料代については車の燃費率も改善しているので直ちに手当の改善の必要はないと考えている。県の動向を注視し、検討することとしたい。

**〇　コメディカル職種の当直明け問題・宿日直業務を労働基準監督署許可内容に合致するよう早急整備**

（機構本部回答）当直業務の実態を把握したうえで、宿日直業務の整理を行いたい。

※組合側から、実態調査もやりっぱなしではなく、業務の負担軽減の方向で具体的にどう整理するのか、PHSを持っているとちゃんと休めないので患者が来なければ何もしていないと思われては困ると発言したが、機構本部は負担軽減を今後検討しつつ、宿日直制度に則り宿日直者が行う業務を適切に行えるよう整理する、手当で対応すべきところは手当を払っている、休めないという宿日直業務の負担があることは認識していると回答しました。

★その他、組合側から、当番表を提出してもオンコール手当が支払われていない現状を伝え、そうしたことが起こらないためにも科長確保をお願いし、こうした声を受け止めてほしいと訴えました。

★定年引上げ問題については、改めて12月に交渉することとしました。