



要求書の提出

2月26日(金)、群馬東部水道企業団3階3B会議室にて、当局からは企画部長ほか人事課から計4名、太田市職労からは7名が出席の下、要求書の提出を行った。今回の要求書では、独自要求事項を主軸に、組合員にとって有利な労働条件の確保、職場要求の実現を図るための要求となっている。妊娠・育児等と仕事を両立できるような休暇制度の導入や、イノシシに限定されていた特殊勤務手当の適用範囲拡充、建築主事に対して職責に見合う手当の創設等を求めた。本要求の結果次第では、組合員の生活に直結するものであり動向が注目される。



▲企画部長(右)に要求書を手交する相場執行委員長(左)

《 春季闘争要求書解説 》

今回の要求書のポイントは組合員の健康管理に係るメンタルヘルスケア体制の確立と育児との両立支援、有害鳥獣手当の拡充である。また継続して一時金(ボーナス)の傾斜配分(役職加算)を“役職”ではなく、他市と同様に4級10%加算、6級15%加算と“級”で運用することも要求している。

- 職員のメンタルヘルスケア支援体制の充実 -

昨今メンタルヘルスケアについては自治労としても取り組んでいるところであるが、現状として専門的な支援が行き届かないケースも確認されており、組合員からの相談も増えてきていることから、専門的な支援を目的として資格等を持つ人材の配置を要望するものである。

- 各種手当の創設・拡充 -

県で不妊治療の特別休暇が創設されること(令和3年4月施行開始)等を踏まえて、引き続き不妊治療休暇の特別休暇の創設を求めるほか、特殊勤務手当については名称がイノシシに限定されているが、現在ではその他の小型有害鳥獣(例:アライグマ、ハクビシン)における業務もあることから名称を変更することで実態に沿った特殊勤務手当を支給するように要求した。

- 係長代理・課長のボーナス待遇改善 -

一時金(ボーナス)については3級主任から傾斜配分として5%加算されているが、4級係長代理も5%、5級課長補佐が10%、6級課長も10%、6級参事が15%となっている。2016年までは課長補佐が4級、課長が5級と他市よりも低い格付けがされていたが、同年の労組要求により級を改善(課長補佐:4級→5級、課長:5級→6級へ変更)したことを受け、今まで抑制されていた一時金の加算割合についても改善を求めた。係長においては既に10%に改善されたことから、係長代理を5%から10%への引上げを求めるとともに、課長においても10%から15%と他市と同様の級による運用を要求した。

- 人事評価実施の環境整備 -

人事評価においては評価者の評価にばらつきがあり、評価基準に対する理解が必ずしも高くないことから、統一的な評価基準となるよう改めて評価者の研修を要求する。また、上席から評価されるだけの一方通行の評価方式に対して、以前から評価者の能力に疑義があることから、評価者に対等に評価できる環境を整え、評価者と被評価者が緊張感を持ち、より良い制度とするために要求する。



2021 春季闘争要求書

1. 基本要件項目

(1) 組合員の生活を維持・改善するための水準を確保すること。また、財政事情などを理由にした自治体独自の賃金削減は行わないこと。

(2) 運用基準等

① 昇格の運用基準については、十分な労使交渉・協議、合意のうえで決定すること。

特に社会人経験のある事務職においては社会人経験期間の半分しか昇任に必要な在級年数にカウントされていないことから、4級昇任においては社会人経験のある者の昇任が同年齢の職員と比して極端に遅れないような救済措置を取ること。

② 一時金における傾斜配分の加算割合を4級、5級は10%、6級は15%へとすること。

2. 人事評価制度に対する対応

(1) 人材育成を目的とするのであれば、評価を開示し、第2次評価も含めて各自にフィードバックすること。

また、評価者の評価が自己評価からのハロー効果の傾向がみられることから、評価基準を全庁的に評価者に認識させるための研修を定期的に行うこと。

(2) 人事評価については上司から部下への評価については評価の仕方にバラツキを組合員が感じていることから、統一的な評価体制となるように十分な研修を行うこと。

3. 会計年度任用職員の処遇改善

(1) 会計年度任用職員の賃金・労働条件

① 会計年度任用職員の賃金・労働条件を変更する場合は、事前に組合と協議または交渉を行うこと。

② 常勤職員との権衡から給食作業手当を支給すること。

4. 育児・介護等の両立支援について

(1) 産前産後休暇において出産予定日より早く出産した場合は早まった分は産後休暇を延長できるようにすること。

(2) 不妊治療にかかる特別休暇を新設すること。

(3) 長期病気休暇を取得している人の職場復帰を支援するために専門的知識を持つ人を配属すること。また当該職員の復帰後、定期的なフォローアップをすること。

5. 以下の職場要求の実現をはかること。

(1) 職員の昼食をとる空間が限られていることから、昼食時に12階のレストラン跡地を職員の昼食スペースとして使用できるようにすること。

(2) イノシシ作業手当についてはアライグマやハクビシン等、有害鳥獣の種類が増加していることから有害鳥獣駆除手当とし、対象の有害鳥獣を拡充すること。

(3) 建築主事においては職責に鑑み、引き続き管理職以上を配属し、建築主事手当を創設すること。

(4) 名刺については各部署で使用頻度も異なることから、使用頻度の少ない部署においては名刺を自作できる用紙の配布を検討すること。

(5) GBeUを使用している部署においては目を酷使する傾向があることから、ブルーライトカットフィルムを貼る等の対策を講じること。

iDeCo(イデコ)でセカンドライフの安心を。

〈中央ろうきん〉の

iDeCo

個人型確定拠出年金・愛称[イデコ]



ろうきん
イメージモデル
高梨臨

iDeCoは3つのタイミングで税制優遇

拠出時

運用時

受取時

〈中央ろうきん〉へ取次ぎをご希望の方は
組合事務所まで

iDeCoの詳細については
〈中央ろうきん〉太田支店まで
TEL:0276-46-5171

ろうきん

2020年1月6日現在