Ota City Labor Union Paper

職友おおた

95
2025
29th.Aug

発行人：執行委員長　小林 克敏　／　発行元：太田市職労教育宣伝部

2025 夏季闘争

＼ あさ活・ゆう活、制度の適正運用へ再周知　管理職希望降任制度化へ ／

2025 夏季要求回答書受け取り　職場の問題点共有で一歩前進

8 月 18 日（月）、本庁舎 12 階 12D 会議室にて、「2025 夏季闘争要求」に対する回答書の受け取りが行われました。当日は、太田市職労から小林委員長をはじめ 7 名、当局からは企画部長ほか 6 名が出席しました。本要求は、組合員の労働条件向上と職場環境の改善を目的としたものです。通常、要求書の提出は春と秋の年 2 回ですが、今回は穂積市長の就任や人事異動による体制変更を受け、早期に現場の声を届ける必要があると判断し、実施されました。

今回の要求では、賃金の引き上げや福利厚生の充実といった待遇改善に関して、残念ながら目立った成果は得られませんでした。しかし、「あさ活・ゆう活制度」に関しては、制度利用により朝夕の時間帯に管理職の不在が常態化している職場の実態を共有した結果、当局より再周知が実施されました（人事課『ゆう活・あさ活（早出・遅出勤務）の承認について』，2025 年 8 月 20 日）。また、管理職登用に関しては、本人の健康上の理由等による降任を制度化する意向が示され、職員のキャリアデザインや健康を支える制度として期待されます。その他にも、意見交換を通じて労働条件改善の糸口となる建設的な議論が行われました。

今秋には、人事院勧告および県人事委員会勧告を踏まえた「賃金確定闘争」が予定されています。引き続き、労働条件のさらなる改善に向けて取り組んでまいります。

要 求 事 項（2025.7.2）	回　答（2025.8.18）
1．組合員生活水準の維持・向上 （1）職員の年齢構成を考慮し、4 級昇任に関する今後の運用方針を明確に示してください。現行制度を維持される場合は、その明確な理由をご提示ください。	1．組合員生活水準の維持・向上 （1）係長昇任については、能力本位により昇任させているところであるが、人事評価制度等を通じた柔軟な運用を検討してまいりたい。
（2）一時金の役職別傾斜配分について、4級係長代理は5% から 10% へ、6級課長は 10% から 15% へと、他市の水準に合わせるよう見直しをお願いいたします。また、役職名ではなく、他市と同様に等級と傾斜配分率を連動させる制度への変更を求めます。	（2）役職加算率については、職務給の原則に従い定めているところであるが、本市においては1つの等級に職位の異なる職を設定しているため、差をつけている状況である。将来的に職位と等級が整理されれば、見直しを行ってまいりたい。
（3）係長や管理職の中で健康等の理由で降任を希望するものに対して、降任が可能な制度変更を求めます。	（3）人事上の相談については、現在も人事担当課において対応しているところであるが、制度化してまいりたい。
（4）1カ月を超える育児休業を取得した職員の業務をサポートした同僚職員に対して勤勉手当（ボーナス）を5% 加算する「育休応援手当」を導入してください。	（4）まずは人事評価制度の中で評価反映できるよう制度を研究してまいりたい。
2．労働環境の改善 （1）窓口業務における時間外勤務の常態化を防ぐため、開庁前後に事務処理時間を確保し、開庁時間を9時から 16 時 30 分とすることを検討してください。	2．労働環境の改善 （1）職員の労務管理の適正化と市民サービスの維持・向上の両立を図るうえで、開庁時間の見直しは、一定の合理性があると考えるが、市民サービスの低下を招かないようコンビニ交付手数料値下げなどの制度的な取組や市民への周知・誘導を含めた包括的な対応が必要である。また、影響範囲が複数の部署に及ぶことから、関係部署との検討、協議を行っていきたい。
（2）現業職員の採用に関して、今後 10 年間の採用計画と活用方針を明確にし、新規採用される現業職員が孤立することのないよう、十分な配慮をお願いいたします。	（2）今後も必要な人員は採用していく予定である。
（3）管理職の「あさ活・ゆう活」の活用については、個人の権利として尊重されるべきですが、同時に業務に支障をきたす可能性もございます。つきましては、管理職が取得する際の活用方針を定めることを要望いたします。	（3）「ゆう活・あさ活（早出・遅出勤務）実施要項」では、「所属長は、（中略）行政サービスの低下及び当該職員以外の職員の時間外勤務の増加につながらないことなどを認めたときは、当該申請を承認する」と規定しており、業務に支障をきたす場合には認められないものである。制度制定の目的達成のためにも、制度の趣旨を改めて周知したい。
3．職場要求の迅速な実現 （1）若手職員の人事異動に関して、人事課の意図が組合員に円滑に伝わるよう、「定期人事異動方針」を策定してください。	3．職場要求の迅速な実現 （1）「人事異動方針」の制定公表は予定していないが、概ね入職 10 年以内の職員については、複数の部署を経験できるよう配慮してまいりたい。
（2）東部水道企業の移転に伴い、書記局の代替地を早急に確保し、他の単組と同様に無償で提供していただくようお願いいたします。	（2）労働組合法第2条第1項第2号の趣旨を踏まえその範囲内で対応したい。

開催予定

［女子バレー］全国連覇へ、準備万端　主将「最大限の成果持ち帰る」

▲大会直前の練習風景

9月6日(土)～7日(日)、三重県にて自治労主催の「第33回全日本自治体職員等女子バレーボール選手権 全国優勝大会」が開催されます。太田市職員労働組合（太田市役所女子バレーボール部）は、前回大会優勝チームとして出場予定。全国大会連覇を目指して挑みます。大会に向けて、主将の村上さん（建築住宅課）は「送り出してくださっている職場の皆さんに心から感謝し、その期待に応えられるよう、最大限の成果を持ち帰りたいと思います。」と意気込みを語りました。

大会の速報や様子は、公式 Instagram（@33th.projectteam）にて随時発信される予定です。代表として頑張る選手たちにエールを送りましょう。

賃金・生活・職場環境に関する意見募集　あなたの声が解決のきっかけになります

＼回答はこちらから／

2025 賃金確定闘争　WEB アンケートにご協力をお願いします

本秋の賃金確定闘争に向けて組合員の意見を集約するためにアンケートを実施します。身近な職場の悩みから管理職登用、生活保障（団体生命共済）の加入に関することのほか、組合に期待することなど自由に声をお寄せください。

アンケートは左記の QR コードを読み取り、スマホ等から回答をお願いします。たくさんのご回答をよろしくお願いします。

＼利用できるのは組合員とその家族だけ！／

手ごろな掛金と充実した保障

団体生命共済
団体定期生命共済

こくみん共済 coop NEWS
5124V182

point 1
じちろう共済のスケールメリットを活かした手ごろな掛金です

point 2
１年更新でこまめな保障の見直しができるので掛金にムリ・ムダがありません

point 3
毎年の決算で剰余が生じた場合、割り戻し金として組合員に還元します

必要な保障額はずっと同じではありません。毎年見直してムリ・ムダのないプランを！

加えて

退職後の年金のために積み立てができます！

長期共済
在職中：新団体年金共済
退職後：新団体年金共済　個人年金共済　個人長期生命共済　終身生命共済

税制適格年金
新団体年金共済

左の二次元コードから掛金試算してみよう！

ご契約にあたってはパンフレットをご覧ください。不明な点があれば、まずは組合にご連絡ください。

こくみん共済 coop〈全労済〉全国労働者共済生活協同組合連合会
自治労共済 推進本部
全日本自治体労働者共済生活協同組合

「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地（先）の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。