

秋厚労ニュース

NO1755号

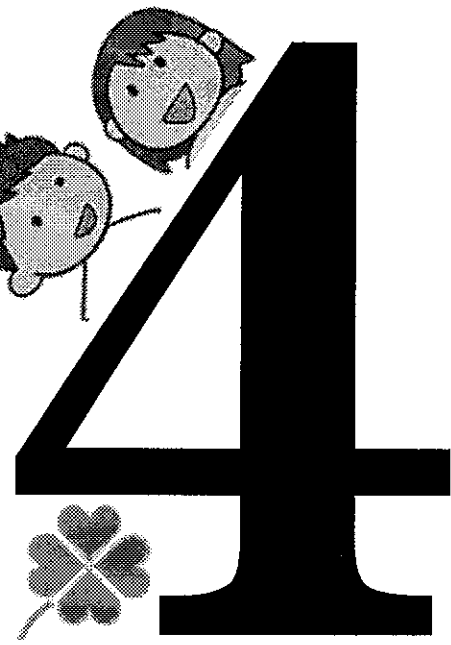
2017年4月6日

秋田県厚生連労働組合

秋田市山王5-4-2

TEL 018(864)3341

FAX 018(864)3349



4 要求を提出

- ①年間ボーナス
- ②ハラスメント
- ③臨時職員雇止
- ④学位等取得

秋厚労は、4月1日の中央委員会において、①年間手当、②ハラスメント、③臨時職員雇止め、④学位等取得支援に関する要求を決定し、同4日、経営側に要求書を提出。この件に関する団体交渉を6月に予定しています。

要求書

【年間手当に関する要求】

(本俸+調整手当+家族手当+世帯支援手当)×5.0ヶ月

	内訳	支給日	基準日
夏期	2.0ヶ月	7月15日	7月15日
年末	2.5ヶ月	12月15日	12月15日
年度末	0.5ヶ月	3月15日	3月31日

【ハラスメントに関する要求】

秋田県厚生連の職場におけるハラスメントの根絶をめざし、以下の事項を要求します。なお、当要求は、厚生労働省による「パワーハラスメント対策導入マニュアル(第2版)」を参考にしていることを申し添えます。

- 【1】 貴会理事長名において、「ハラスメント根絶」の意思を宣言すること
- 【2】 貴会の「パワー(およびセクシャル)ハラスメント防止マニュアル」を規定化すること。その際、以下の点について、内容を改善すること
 - (1) 相談・苦情窓口として、現行の「総務管理課長、人事課長」に以下を加えること。また、相談・苦情を受けた場合には、同窓口の実態を調査する権限を与えること
 - 1 秋田県厚生連労働組合
 - 2 第一合同法律事務所(秋田市山王中園町2-34)
 - (2) 禁止条項に違反した場合の制裁について、懲戒規定と連動させること
- 【3】 ハラスメントに係るマニュアル・規則・協定等が機能しているかどうかについて、年に1回以上、労使で検証する機会を設けること

【就業規則の変更に関する要求】

貴会から示された就業規則の変更について、秋厚労発第71号「就業規則変更届に係る意見書」にて、一部疑問を感じると申し上げました。今後、秋田県厚生連で働く人手の確保は、少子化の影響などからますます厳しくなると予想されます。そのため、今回の就業規則の変更について、以下の事項を要求いたします。

平成29年4月以降採用の臨時職員について、5年以上の雇用契約を可能にすること

【在職中の学位・資格等の取得支援に関する要求】

在職中の学位・資格等の取得を支援すること

必要に応じて要求し交渉する運動スタイル

4月1日の第6回中央委員会では、あらかじめ各支部で検討してきた4つの要求案について、集約と話し合いが行われました。

1つ目の「年間手当に関する要求」では、ほとんどの支部が「年間5ヶ月」で一貫していたため、主に夏期・年末・年度末の内訳を論議。中でも焦点は「年末」で、「予算(年4ヶ月)を上回る要求」に仲間の思いを込めることにしました。

2つ目の「ハラスメントに関する要求」は、全支部が見事に一致。現行の相談窓口(総務管理課長・人事課長)に秋厚労と弁護士事務所を加えることなどを求めています。

雇止めの撤回を

3つ目は、「就業規則の変更(臨時職員の雇用)に関する要求」です。法律(5年以上の有期労働者の無期雇用化)に対応して、秋

田県厚生連は、臨時職員の就業規則を「新規採用者は5年以上勤めることができないうように変更。その条件を見て応募者が臨時採用を辞退する事例も生まれています。中央委員会では、こ

うした「雇止め」撤回を

要求案を念入りに検討・修正

これらは「要求書」にまとめ、4月4日、経営者に提出。回答指定日を6月1

要求することになりました。4つ目は、「在職中の学位・資格の取得支援に関する要求」です。仕事をしながら大学院等に通って、学位や資格を取得した場合、昇給・手当等も含めて何らかの支援を求めるものです。

5日とし、できるだけこの日に団体交渉を開催するよう申し入れました。

年間手当の要求は例年今頃ですが、これに加わった3つの要求は、それぞれの理由で、あえて春闘要求に含み入れなかったもの。例えば、ハラスメントについては、昨年末のアンケートをベースに、今年2月の時点で「要求案」を作成。弁護士さんとも相談した他、各所で検討や修正を念入りに積み重ねた上で今回に至っています。

秋厚労は、以前から、「春闘・秋闘」などにこだわらず、必要に応じて、その都度要求を出し、経営者と交渉する運動スタイルを大切にしています。