

2017年3月10日

No.1702

現 評

愛知県職連合 現業評議会

名古屋市中区三の丸3-2-1

愛知県東大手庁舎4階

代 表 052-951-4036

F A X 0120-930-340

www.aichikenshoku.gr.jp

gengyou17@aichikenshoku.gr.jp

- 職場集会開催中
 - 現評役員学習講座の報告
 - 各種調査のお願い
- 現評機関紙は組合ホームページに過去3年分掲載してあります。

現業組合員異動調査 3月29日締切で実施

異動状況を把握するため、3月29日(水)締切で「現業組合員異動調査」を実施します。



職場の代表者、現業組合員の方は期日までの報告をお願いします。

- 再任用職員となられる方は、引き続き組合への加入をお願いします。
- 嘱託員は、これまでの特別職に位置付けられ、法律等の制約から組合には加入できませんでしたが、4月から一般職に位置付けられることとなり、組合に加入できるようになります。



動管センター知多支所での集会(2/20)



動管センター東三河支所での集会(2/23)



農業総合試験場での集会(2/24)

現評！職場集会を実施中

現業組合員間の意見交換を行うため、2月～3月に、職場・職種別などで「職場集会」を実施しています。

2月に実施された、動管センター知多支所、同東三河支所、農総試の職場集会を紹介します。

今後開催する職場の方々にも普段疑問に思ったことや、こうしたらいいなという話を話してもらえるとよいと思います。

動管センター知多支所

● 自家用車通勤で高速道路を利用する方が多く、通勤手当の高速料金の負担がかなり大きく生活にも影響が出ているし、消耗品もかなりの出費が伴う。

● 宿泊補助について、年間2泊までになってい

4月には給与実態調査を実施



4月に「現業給与実態調査」を行い、今後の現業評議会の活動の基礎資料とします。

4月に「現業給与実態調査」を行い、今後の現業評議会の活動の基礎資料とします。皆さんのご協力をお願いします。調査票は、異動調査を踏まえて、4月に配布します。

るが、何日以上でもいいようにならないのか。また、組合が契約しているリゾートトラストは、補助の対象外になっているが、理由はなにか、今後は対象になるのか。

↓ 組合が契約している「泉郷」は一般利用も可能なので共済組合の補助対象となっていますが、「リゾートトラスト」は会員限定で、会員契約している組合員しか利用できません。全ての共済組合員が利用できないため補助対象となっていません。

● 退職者への記念品の事業があるのなら、医療費を使わなかった場合に

も同じような事業があつてもいいのではないか。

勤労セクター三河支所

● 人事評価制度は、ある程度定着しつつある。以前より上司とのコミュニケーションが取れるようになったし、現業職員の評価も上がっていると思う。これを活用して主査級昇任の年齢

の引下げをめざしてほしい。● 再任用職員の給与について低すぎるので何とか

らないか。

農業総合試験場

● 施設や機械の更新要求がほとんど通らない、予算の関係もあるだろうが安全の面からも早く更新してほしい。

● 主査級もそうだが、主任級についても年齢を下げる要求をして欲しい。

短時間再任用職員が退職したとき、正規職員を要求したい。

1月27～28日 現評役員学習講座で 今年の取り組みを確認



サンヒルズ三河湾で役員学習講座実施(1/27～28)

1月27日～28日にサンヒルズ三河湾において、現評役員学習講座を開催しました。

【1日目・講義】

① 情勢報告

干場副委員長の情勢報告があり、困りごとや不明なことがあれば組合本部を活用してほしいとメッセージをいただきました。



職場の実態などの意見交換を行う参加者

② 現業の取り組み

林副議長から、「現業評議会の1年間の取り組み」「現業職給料表見直し交渉の結果」を報告しました。

特に退職手当の経過措置を詳しく説明しました。

③ 職場要求・総合要求の取り組み

名倉事務局長から、「総合要求・職場要求の取り組み」について、その内容の違いや進め方を説明しました。この中で、予算のある

ことであり直ちに実現しない場合でも継続的に取り組む必要性が強調されました。二人の熱のこもった話しをもとに、参加者からたく

さんの質問や意見が飛び交う活気あふれた内容になり、とても印象的でした。



【2日目・分散会】

2日目は、職場の実態などをテーマに分散会を行い意見交換しました。

主な内容を紹介します。

① 再任用職員が退職して、嘱託員に代わるが、公募人が集まるか不安。短時間再任用職員退職後、正規職員の要求をしたい。

↓ 難しいが、必要な場合は根拠も含めてきちんと要求をしていくことが大切である。

② 正規職員は自分一人だけで、非正規職員と業務をこなしている。定年後正規採用がない職場であり、再任用も含めこれからが心配である。

③ 当面正規職員で対応する職場は退職や異動があつた場合、職員の補充がされているが、そうではない職場はどんどん人が減りジリ

貧。その職場がある限りたとえ非正規であつたとしても人の手当てが必要である。

④ 賃金制度が改正されて年収が増えない。ベースアップがあつても中高年職員には恩恵がない。

⑤ 備品が壊れたため更新を依頼しているが、予算等の都合により代替の機械で代用している。機能面、作業効率等かなり不都合がある。予想外の故障でも年度内に必要な備品の更新が出来る様にしてほしい。

⑥ 総合要求で主査級昇任の要求が出されていたものが前年度は出ていない。

↓ これまでの総合要求で基本回答が示されており、適正な人材がいれば昇任させるとなっているのが前年度は出していない。

今後は職場要求や所属のヒアリングなどで取り組むこととした。組合もバックアップするため、どのような話せばわからない等あれば相談してほしい。