



「人事・賃金制度等の見直し」に対する基本要素 Part 9

◎「育児・介護応援手当」を新設し、育児・介護勤務制度を使用していない社員に月額3,000円を支給すること。

「育児・介護制度」を安心して使える環境整備は経営側の課題である！

制度を使う側だけではなく、職場から支える制度づくりが必要だ！

- ・現行における課題の1つとして、使用する社員は「迷惑をかけてしまう」「他の社員に仕事を増やしてしまう」などと考えるため、制度を利用しにくい実態がある。
- ・制度を使わない社員も制度を利用している社員の活躍のフィールドの拡大に貢献している。手当を支給することによって、制度活用の後押しやチームワークの向上につながっていく。

◎拘束時間手当を新設し、1勤務あたりの支給額は以下のとおりとすること。

8時間30分以上	15時間以上	20時間以上	24時間以上
1,000円	2,000円	3,000円	5,000円

7時間20分（会社提案）を超える変形勤務・交代勤務、乗務員勤務では

拘束時間に対する評価が不可欠だ！

- ・泊まり勤務や不規則勤務は休憩時間を含め、身体的・精神的負担が大きい。「働き方改革」を掲げながら長時間拘束が解消されていないのは制度矛盾である。

◎汚物・嘔吐物・動物処理手当を新設し1回につき2,000円とすること。

社会的には公務員や各自治体において「特殊勤務手当」として

汚物処理や動物処理に対する手当を支給している！

- ・当該業務は現在も存在し、件数や社員負担はむしろ増加している。感染症リスクや心理的負担が大きく、通常業務とは性質が異なる。
- ・汚物処理は誰もがやりたくはないが、社員としてやらざるを得ない。せめて手当をつけるべきである。

◎屋外作業及び冷房設備のない屋内作業において、気温が真夏日（30℃）を超える環境で作業をする場合は日額1,000円。猛暑日（35℃）を超える環境の中で作業する場合は日額2,000円をそれぞれ支給すること。

異常気象による過酷な労働環境下での業務は生命の危険をも伴う！

- ・「労働安全衛生法」上も高温作業への配慮は企業責任である。水分補給等の費用が自己負担となっている現状を是正する必要がある。
- ・炎天下での作業はまさに命がけである。ヘルメットの中はサウナ状態で汗が目に入り視界が奪われる。そんな過酷な環境で働く社員にとって手当の新設は単なる金銭的支援ではなく、会社としての責務である。