

2017年夏季・一時金要求に関する交渉

1. 交渉経過

第1回交渉

日 時：平成29年5月16日（火） 18：50～19：20
場 所：市役所6階 602研修室
参加者：組合側（執行委員長 他9名）
市側（総務部長、人事課長、人事課長代理）
交渉内容：夏季一時金要求に関する主旨説明など

第2回交渉

日 時：平成29年5月18日（木） 19：10～19：40
場 所：市役所6階 602研修室
参加者：組合側（執行委員長 他10名）
市側（総務部長、人事課長、人事課長代理）
交渉内容：夏季休暇、有給休暇の取得状況等説明など

第3回交渉

日 時：平成29年5月23日（火） 19：35～20：28
場 所：市役所6階 602研修室
参加者：組合側（執行委員長 他59名）
市側（総務部長、人事課長、人事課長代理）
交渉内容：非正規労働者の生活改善など

第4回交渉

日 時：平成29年5月24日（水） 18：45～19：52
場 所：市役所6階 602研修室
参加者：組合側（執行委員長 他8名）
市側（総務部長、人事課長、人事課長代理）
交渉内容：夏季・一時金に対する回答

2. 交渉結果

組合要求事項	市側最終回答
1. 夏季一時金として、全職員に2.77か月プラス一律46,000円を支給すること。	1. 夏季一時金については、期末手当1.225か月、勤勉手当0.85か月の計2.075か月とする。
2. 人事評価制度は、職場支配・職場分断・職員間競争ではなく、人材育成・市民サービス向上を目的としたものにする。また、賃金に反映させないこと。	2・3・4 人事評価制度については、今後とも十分な労使協議を行い、一方的実施はしない。人材育成に資するため、必要な協議は十分に行っていくが、地方公務員法の規定に基づき、人事評価制度に関する実施要領のとおり、評価の処遇反映及び評価結果の活用を行っていく。
3. 人事評価制度の導入にあたっては、次の立場で行うこと。 ①係員に業績評価については中止すること。 ②公平・公正性の確保、客観性・合理性のある評価基準の確立、評価結果の詳細の本人への開示、部局単位での評価結果の公表を行うこと。 ③結果に対する苦情の申し出や修正等の権利保障を行うこと。 ④目標設定にあたっては、個人面談ではなく、職場会議を行うこと。 ⑤人事評価制度の見直しについての労使協議を実施すること。	
4. 人事評価にもとづく一時金差別支給制度を導入しないこと。	
5. 一時金における役職者加算、職務・職階給などによる差別支給制度は撤廃し、全職員に一律大幅増額をすること。	5. 期末・勤勉手当の役職者加算制度を廃止する考えはない。
6. 一時金は、勤勉手当を廃止し、すべて期末手当のみで支給すること。	6. 勤勉手当を廃止する考えはない。
7. 再任用職員の一時金についても、職員と同様に支給すること。アルバイトの一時金を復活すること。	7. 再任用職員の夏季一時金については、期末手当0.65か月、勤勉手当0.4か月の計1.05か月とする。臨時職員の一時金の復活については引き続き協議願いたい。
8. 育児休業中の職員に、一時金を全額支給すること。および、いかなる不利益扱いもしないこと。	8. 育児休業中の職員の一時金については、現行どおりとする。

9. 夏季一時金は、6月30日までに一括支給すること。	9. 夏季一時金の支給日は、6月30日とする。
10. 夏期特別休暇は8日復元すること。	10. 夏季特別休暇については、6日とする。取得については、昨年同様1日単位とする。なお、夏季期間中の半休等は年次休暇で対応していただきたい。
11. 臨時職員の勤務時間は、賃金是正をした上で正職員と同一にすること。	11. 臨時職員の勤務時間・賃金については、引き続き協議願いたい。
12. サービス残業をなくすこと。超過勤務を行った際には、適正な処理をすること。	12. サービス残業は違法であり、根絶するまで指導の徹底を図る。超過勤務の適正処理は当然のことであり、そのために必要なことは引き続き努力する。
13. 仕事に必要な人員補充を行うこと。そのために、9月統一試験日に合わせて職員採用試験を実施すること。	13. 市民サービスを維持向上させるために、職員採用試験の実施や適切な人員配置に向け努力する。
14. 日本国憲法を堅持し、国民主権・恒久平和・民主主義・基本的人権の尊重・地方自治等日本国憲法の理念・原理を国民のくらしに生かすこと。	14. 現憲法を遵守していく姿勢に変わりはない。今後とも地方自治の本旨に基づいた行政運営に努める。
	<p>※1 生活改善については、改善の必要性を認識し、秋闘、賃金確定時の中で具体的に実施できるよう引き続き努力する。</p> <p>※2 職場改善については、次のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職員の心身の健康を守る立場から、管理職員も含め、超過勤務の実態を正しく把握し、あらゆる方策を通じて過重な超過勤務の解消に努めていく。 ○ 休暇については、計画的な年次有給休暇を取得できるよう、できる限りの手段を講じていきたい。夏季休暇及び夏季期間の有給休暇取得促進についても、引き続き努力する。