

2018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30年5月18日（金） 19：15～20：02

場 所：市役所6階 研修室602

参加者：組合側（執行委員長 他5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30年5月22日（火） 19：40～20：25

場 所：市役所6階 研修室602

参加者：組合側（執行委員長 他33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、非正規労働者の生活改善など

第3回交渉

日 時：平成30年5月24日（木） 19：05～19：20

場 所：市役所6階 研修室602

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・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2.73か月プラス一律45,000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0.9か月の計2.125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・一時金反映は中止すること。	2・3 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。
<p>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。</p> <p>①係員については業績評価を中止すること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
4. 一時金における職務・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。	4 期末・勤勉手当の役職者加算制度を廃止する考えはない。
5. 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。	5 勤勉手当を廃止する考えはない。
6. 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。	6 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0.425か月の計1.075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していく。
7. 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。	7 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。
8. 夏季一時金は、6月29日までに一括支給すること。	8 夏季一時金の支給日は、6月29日とする。

<p>9. 夏期特別休暇は8日に復元すること。</p>	<p>9 夏期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。</p>
<p>10. 臨時職員の勤務時間は、賃金是正をした上で職員と同一にすること。</p>	<p>10 臨時職員の勤務時間・賃金については、引き続き協議していく。</p>
<p>11. 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。</p>	<p>11 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。</p>
<p>12. 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。</p>	<p>12 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</p>
<p>13. 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・地方自治等の日本国憲法の理念・原理を国民の暮らしに生かすこと。</p>	<p>13 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>
	<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。