

2022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：令和4年5月17日（火） 18：44～18：53

場 所：市役所4階 入札室

参加者：組合側（執行委員長、副執行委員長 他2名）
市側（総務部長、人事課長、人事課長代理）

交渉内容：2022年夏季・一時金要求、人員要求に関する主旨説明、基本姿勢の確認など

第2回交渉

日 時：令和4年5月24日（火） 18：35～19：26

場 所：市役所6階 研修室602

参加者：組合側（執行委員長、副執行委員長 他3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、人員要求に関すること

第3回交渉

日 時：令和4年5月26日（木） 18：11～18：15

場 所：市役所6階 研修室602

参加者：組合側（執行委員長 他1名）
市側（総務部長、人事課長代理）

交渉内容：2022年夏季・一時金要求に対する回答

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. 57 カ月プラス一律 41,000 円を支給すること。	1. 夏季一時金については、期末手当 1.2 か月、勤勉手当 0.95 か月の計 2.15 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。
3. 人事評価制度については、 ①係員については業績評価を中止すること。 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. 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、会計年度職員の一時金についても、職員と同様に支給すること。	6 再任用職員の夏季一時金については、期末手当 0.675 か月、勤勉手当 0.45 か月の計 1.125 か月とする。会計年度任用職員の夏季一時金については期末手当 1.2 か月とする。
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30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30日とする。
9. 夏期特別休暇は8日に復元すること。	9 夏季特別休暇については、6日とする。
10. 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。	10 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。
11. 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・原理を国民のくらしに生かすこと。	11 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。