

## 2024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6年5月14日（火） 18：32～18：57

場 所：市役所4階 入札室

参加者：組合側（執行委員長、書記長 他2名）

市側（総務部長、人事課長、人事課主任）

交渉内容：2024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、申入れ内容の確認など

#### 第2回交渉

日 時：令和6年5月16日（木） 18：32～19：22

場 所：市役所4階 入札室

参加者：組合側（執行委員長、書記長 他1名）

市側（総務部長、人事課長、人事課主任）

交渉内容：人材派遣、人員要求に関すること

#### 第3回交渉

日 時：令和6年5月21日（火） 18：12～18：54

場 所：市役所4階 入札室

参加者：組合側（執行委員長、書記長 他3名）

市側（総務部長、人事課長、人事課主任）

交渉内容：人員要求（職員採用試験、年次有給休暇の取得状況、時間外勤務状況）、夏季・一時金要求、会計年度任用職員の休暇に関すること

#### 第4回交渉

日 時：令和6年5月23日（木） 18：00～18：05

場 所：市役所4階 入札室

参加者：組合側（執行委員長、書記長）

市側（総務部長、人事課長、人事課主任）

交渉内容：2024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2.71ヵ月プラス一律44,000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ヵ月、勤勉手当1.025ヵ月の計2.25ヵ月とする。
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. 人事評価制度については、</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. 暫定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。	6. 暫定再任用職員の夏季一時金については、期末手当0.6875ヵ月、勤勉手当0.4875ヵ月の計1.175ヵ月とする。会計年度任用職員の夏季一時金については、期末手当1.225ヵ月、勤勉手当1.025ヵ月の計2.25ヵ月とする。
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的金については、現行どおりとする。
8. 夏季一時金は、6月28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28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。