

2025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7年5月14日（水） 18:18～18:32

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：2025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7年5月16日（金） 18:33～19:01

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：2025年夏季・一時金要求、当局からの申入れに関すること

第3回交渉

日時：令和7年5月20日（火） 18:45～19:32

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：人員要求に関すること

第4回交渉

日時：令和7年5月22日（木） 18:09～18:15

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：2025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2.82ヵ月プラス一律47,000円を支給すること。	1. 本年度の夏季一時金については、期末手当1.25ヵ月、勤勉手当1.05ヵ月の計2.3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。
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. 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0.7か月、勤勉手当0.5か月の計1.2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1.25か月、勤勉手当1.05か月の計2.3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. 子の看護休暇制度の子を孫まで拡大適用すること。	10. 子の看護等休暇制度の対象となる子については、現行どおり職員の子で9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子とする。
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。	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。
12. 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。	12. 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。

○ 夏季休暇の使用可能期間の拡大等について、次のとおり見直しを行う。

(1) 夏季休暇の使用可能期間の拡大

夏季休暇の使用可能期間を7月から9月までに拡大する。

(2) 育児部分休業・介護休暇制度の拡充

①育児部分休業に「1年に10日相当時間数の範囲内」で取得できるパターンを追加する。

- ・時間単位又は1日単位で取得可能
- ・1日当たりの上限時間数なし
- ・現行と同様に取得した期間については無給

②育児部分休業（1日につき2時間を超えない範囲内で取得するパターン）、介護休暇及び介護時間を請求した場合において、勤務時間の始め又は終わりに限り承認可能とする取扱いを廃止する。

③令和7年10月1日から実施予定