

# 交渉結果報告書

市長公室 人事課

**交渉内容** 給与構造改革等交渉  
**交渉日時** 平成18年12月5日(火) 15時12分～17時40分  
**交渉場所** 安心館 大会議室  
**交渉出席者** 当局側 平本人事監 塚原市長公室長  
谷口参事 寺島課長 宇野主幹 本城係長  
組合側 小野執行委員長 副執行委員長 書記長 書記次長他執行委員等 計15人

概要	要
組合側の主張	<p>給与構造改革等についての交渉を行った。</p> <p>退職手当 管理職のラインができていないので、検討することが難しい。 組合員と管理職との格差が広がらないことが基本である。 細部の問題が詰まらない中で、組合が合意するという問題を認識してもらいたい。</p> <p>条例の枠組みは作りつつ、組合員との格差を広げる事にはならない。 管理職のラインが見えないなかで、明らかに格差があるなら、運用の中で考えていくことを確認させてもらわないと了解できない。 基本は、大きな格差は作らないことを確認して、退職手当条例改正議案を提出するについて合意はやむを得ない。</p> <p>給与構造改革 当初提起の中で、今回の議案以外のものは継続協議で解決を図ることとする。 52歳以降昇給ストップについての対応(時限措置)と40歳から45歳の昇給しないことについての対応は、来年度の最重要課題となる。 4月切り替えの4月昇給とする。</p> <p>休憩時間廃止 5時15分までの実働となるが、受付時間についての考え方はどうか。 実態調査は、現場の声を聞くような調査にしてもらいたい。 臨時職員の勤務時間に変更はあるのか。</p> <p>賃金確定交渉 ・交通用具使用者の駐車場問題 交通用具利用者の通勤手当の見直しは、すでに通勤手当の見直しがされている他の通勤者との均衡を図る上で、現在の交通用具利用者の支給根拠における大きな矛盾の解消を優先させ、距離制に合意したものである。従って、交通用具利用者を一括りして支給することでの合意であり、このことによる矛盾が残ることの認識を双方で確認し、駐車場問題を継続交渉事項とした経過からも、次年度4月には矛盾を解決するのは当然である。 ・臨時職員、嘱託職員の勤務条件の改善 今回勤務時間が変わるにより、臨時職員、嘱託職員も見直すことになるのだから、このタイミングで賃金の見直しもすべきである。 他団体との権衡を見るばかりでなく、市内の民間アルバイト賃金を見て見直すべきである。 ・男性職員の育児参加休暇の創設 国では平成14年度から実施されていることから、本来的には、同時にすべ</p>

	<p>きであった。休暇全体の見直しで考えるのではなく、男女共同参画の面からも早急に実施すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外勤務の縮減 時間外勤務の管理の徹底を図るべきであり、管理職が意識と自覚を持てる職場風土にするべきである。</li> </ul>																								
<p>当局の主張</p>	<p>退職手当 退職手当は従来から国準拠である。本市だけが変わることは難しい。管理職は、一般職に準じて見直しをする。調整額は国準拠としたい。</p> <p>給与構造改革 昇給ストップにかかる対応は今後の重要課題として取り組む。昇給は、4月としたい。</p> <p>休息时间廃止 受付時間は現行どおりと考えている。市民サービスの面での、夜間開庁や土日開庁は別途検討すべき課題であると考えている。 4月1日実施に向けて関係職場に説明するとともに、実態調査をおこなう。 終業時間について、臨時職員だけを17時とするのは、他の職員が業務している中での退庁はできにくいという点があり、17時15分までとすることもありうる。 休息時間の文言を条文から削除する。変則勤務職場については、引き続き協議していきたい。</p> <p>賃金確定交渉 ・交通用具使用者の駐車場問題 今年度整理したばかりであり、次年度すぐというのは難しい状況があるが、自転車・バイクと分ける中で検討していきたい。 ・臨時職員、嘱託職員の勤務条件の改善 非正規雇用については社会全体でも問題となっている。その意味では追い風が吹いているが、もう少し見定めながら考えたい。 ・男性職員の育児参加休暇の創設 男性職員の育児参加休暇については、改めて提起し、年度内に協議していきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外勤務の縮減 繰り返し継続的に取り組んでいかなければならないと考えている。</li> <li>・安全衛生体制の充実 メンタルヘルスが大きくクローズアップされる中、職員のメンタルヘルスケアプランを具現化するため、健康管理スタッフの充実について、当局として努力していきたい。</li> </ul> <p>12月の期末・勤勉手当の支給額について</p> <table border="0"> <tr> <td>期末</td> <td>1.6月</td> <td>勤勉</td> <td>0.725月</td> <td>計</td> <td>2.325月</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>996,230円</td> <td>(</td> <td>4.148円)</td> <td></td> <td>43歳2ヶ月</td> </tr> <tr> <td>一般職平均</td> <td>927,845円</td> <td>(</td> <td>2.571円)</td> <td></td> <td>42歳2ヶ月</td> </tr> <tr> <td>管理職平均</td> <td>1,390,679円</td> <td>(</td> <td>6.151円)</td> <td></td> <td>55歳9ヶ月</td> </tr> </table>	期末	1.6月	勤勉	0.725月	計	2.325月	平均	996,230円	(	4.148円)		43歳2ヶ月	一般職平均	927,845円	(	2.571円)		42歳2ヶ月	管理職平均	1,390,679円	(	6.151円)		55歳9ヶ月
期末	1.6月	勤勉	0.725月	計	2.325月																				
平均	996,230円	(	4.148円)		43歳2ヶ月																				
一般職平均	927,845円	(	2.571円)		42歳2ヶ月																				
管理職平均	1,390,679円	(	6.151円)		55歳9ヶ月																				