

交渉経過報告書

川西市総務部行政室職員課

川西市中央町12番1号

TEL 072-740-1142

1、交渉概要

交渉職員団体	川西市職員組合
件名	秋季年末確定交渉
要求書提出日	平成22年10月26日
主な目的	職員団体より提出された秋季年末闘争要求及び年末一時金要求について、平成22年度の人事院勧告を踏まえて、給与改定・年末一時金等について交渉するもの
交渉の状況	交渉終了

2、交渉結果

最終回答日	平成22年11月18日
回答内容	<p>①行政職給料表は、国の傾向を踏まえ全体平均0.1%引下げ(他の給料表についても国の傾向に準じるとともに、行政職給料表との均衡を考慮し改定)</p> <p>②現給保障を受けている職員についても、国に準じて0.41%引き下げ。</p> <p>③55歳を超える職員について、国に準じて給料及び管理職手当の支給額を1.5%減額。</p> <p>④12月一時金の支給率は、0.2月引下げ</p> <p>⑤減額調整については検討。</p> <p>⑥嘱託職員については、経験加算額の見直し、子の看護休暇制度等の導入。</p> <p>⑦臨時職員の産前産後休暇の導入。</p>

3、交渉経過

交渉日	交渉内容の要旨
平成22年11月4日	<p>(当局側の主張)</p> <p>今回の人事院勧告は、厳しい民間の状況を受けた勧告内容になっており、勧告に準拠し、給与改定及び一時金の支給率の引下げを行っていく旨を説明。また、定年延長等の制度制度関係についても、勧告に従って実施に向けて協議していく旨説明。嘱託職員・臨時職員の制度関係等についても、これまでの協議内容を含め実施していく旨も説明</p> <p>①、給与改定</p> <p>給与改定については、行政職給料表を全体平均0.1%引下げ改定。他の給料表についても、国の傾向に準じるとともに行政職給料表との均衡を考慮し改定。</p> <p>現給保障を受けている職員についても、国に準じて0.41%の減とする。</p> <p>嘱託・臨時職員の報酬・賃金改定は行わない。</p> <p>②、諸手当</p> <p>諸手当については、確定交渉後の継続協議</p> <p>③、一時金</p> <p>年末一時金については、支給率を0.2月引下げ。</p> <p>引き下げ改定が行われる給料月額を受ける職員については、勧告に準じて減額調整。</p> <p>④、その他</p> <p>人事院勧告での自律的労使関係制度、定年延長制度、非常勤職員の制度については、継続協議とする。</p>
平成22年11月11日	<p>(職員団体側の主張)</p> <p>秋季年末闘争要求書に基づき趣旨説明。生計費の原則を重視した賃金体系に関する要求、支給率の変更等を行わないことなど一時金に関する要求、住宅手当の居住実態にあった改善等に関する諸手当に関する要求、労働条件に関する要求、非常勤職員に関する要求などについて説明。</p>
平成22年11月18日	<p>特に、今回の人事院勧告も、給与・一時金とも引き下げ改定であり、55歳を超える職員への1.5%の引き下げもあり、職員の生活を圧迫するものであり、納得できるものではない。</p> <p>また、超過勤務の抑制及び非常勤職員の制度に関する改正への確認。</p> <p>①、給与改定</p> <p>勧告に準拠して引き下げすることだが、定年延長制をにらんだ55歳を超える職員への1.5%の引き下げも含め納得できるものではない。また、手当についても生活を圧迫する中で廃止する提案には当然納得できない。</p> <p>給与引き下げについては、嘱託・臨時職員については、勤務条件等の改善が言われており改定は行わないこと。</p> <p>②、諸手当</p> <p>手当については、勧告の内容ではない。別の協議事項であり考えるべきである。</p> <p>③、一時金</p> <p>給与改定に係る引き下げ分を、制度調整で一時金で減額調整するのは、職員への負担を増やすことであり、一時金が引き下げされている中で、到底受け入れできるものではない。</p> <p>④、その他</p> <p>非常勤職員の勤務条件の改善、定年延長制、60時間を超える時間外勤務の割増について継続協議とすること。</p>

交渉経過報告書

川西市総務部行政室職員課

川西市中央町12番1号

TEL 072-740-1142

1、交渉概要

交渉職員団体	自治労川西市職員労働組合
件名	秋季年末確定交渉
要求書提出日	平成22年11月1日
主な目的	職員団体より提出された秋季年末闘争要求及び年末一時金要求について、平成22年度の人事院勧告を踏まえて、給与改定・年末一時金等について交渉するもの
交渉の状況	交渉終了

2、交渉結果

最終回答日	平成22年11月18日
回答内容	<p>①行政職給料表は、国の傾向を踏まえ全体平均0.1%引下げ(他の給料表についても国の傾向に準じるとともに、行政職給料表との均衡を考慮し改定)</p> <p>②現給保障を受けている職員についても、国に準じて0.41%引き下げ。</p> <p>③55歳を超える職員について、国に準じて給料及び管理職手当の支給額を1.5%減額。</p> <p>④12月一時金の支給率は、0.2月引下げ</p> <p>⑤減額調整については検討。</p> <p>⑥嘱託職員については、経験加算額の見直し、子の看護休暇制度等の導入。</p> <p>⑦臨時職員の産前産後休暇の導入。</p>

3、交渉経過

交渉日	交渉内容の要旨
平成22年11月4日	<p>(当局側の主張)</p> <p>今回の人事院勧告は、厳しい民間の状況を受けた勧告内容になっており、勧告に準拠し、給与改定及び一時金の支給率の引下げを行っていく旨を説明。また、定年延長等の制度制度関係についても、勧告に従って実施に向けて協議していく旨説明。嘱託職員・臨時職員の制度関係等についても、これまでの協議内容を含め実施していく旨も説明</p> <p>①、給与改定</p> <p>給与改定については、行政職給料表を全体平均0.1%引下げ改定。他の給料表についても、国の傾向に準じるとともに行政職給料表との均衡を考慮し改定。</p> <p>現給保障を受けている職員についても、国に準じて0.41%の減とする。</p> <p>嘱託・臨時職員の報酬・賃金改定は行わない。</p> <p>②、諸手当</p> <p>諸手当については、確定交渉後の継続協議</p> <p>③、一時金</p> <p>年末一時金については、支給率を0.2月引下げ。</p> <p>引き下げ改定が行われる給料月額を受ける職員については、勧告に準じて減額調整。</p> <p>④、その他</p> <p>人事院勧告での自律的労使関係制度、定年延長制度、非常勤職員の制度については、継続協議とする。</p>
平成22年11月11日	<p>(職員団体側の主張)</p> <p>秋季年末闘争要求書に基づき趣旨説明。地域手当が大幅に削減されている中で、勧告に準じた内容ではなく、地域の実態に即した内容で、賃金・労働条件の改善、非常勤職員に関する勤務条件等への改善要求などについて説明。</p>
平成22年11月18日	<p>特に、今回の人事院勧告も、給与・一時金とも引き下げ改定であり、55歳を超える職員への1.5%の引き下げもあり、職員の生活を圧迫するものであり、納得できるものではない。</p> <p>また、定年延長制等の制度の見直しについても確認。</p> <p>①、給与改定</p> <p>勧告に準拠して引き下げすることだが、定年延長制をにらんだ55歳を超える職員への1.5%の引き下げも含め納得できるものではない。また、手当についても生活を圧迫する中で廃止する提案には当然納得できない。</p> <p>給与引き下げについては、嘱託・臨時職員については、勤務条件等の改善が言われており改定は行わないこと。</p> <p>②、諸手当</p> <p>手当の廃止については、これまでの経過があり、継続協議とする。</p> <p>③、一時金</p> <p>給与改定に係る引き下げ分を、制度調整で一時金で減額調整するのは、職員への負担を増やすことであり、一時金が引き下げされている中で、到底受け入れできるものではない。</p> <p>④、その他</p> <p>非常勤職員の勤務条件の改善、定年延長制、再任用制度については継続協議とすること。</p>