

平成 26 年度 「新たな人事・給与制度について」に係る交渉の概要

1 交渉団体

鎌倉市職員労働組合・鎌倉市職員労働組合現業職員評議会

2 交渉回数

平成 26 年 1 月 27 日から 8 月 12 日まで 24 回

3 市の提案及び職員組合の主張と合意内容

	市の提案内容	職員組合の主な主張
全般	<p>「鎌倉市の新たな人事・給与制度について」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員給与全体を押し上げる原因になっている年功的な給与体系や人事制度を見直す。</li> <li>・国の制度、運用等を標準とした見直しを行う。</li> <li>・「職務給の原則」に則り、職務内容と職責に応じた処遇を確保し、職員のモチベーションの向上及び職場の活性化につなげていく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの労使の積み上げを否定する不誠実な提案である。</li> <li>・給与や人事制度は各種条件を勘案し、自治体毎に決めるものであり、国の制度に合わせるという考え方は自治の放棄につながる。</li> <li>・生活を大幅に切り下げなければならない水準であり、大多数の職員の給与が引き下げられモチベーションの低下や組織の崩壊が危惧される。</li> <li>・提案趣旨が曖昧であり、他市との比較分析も十分行っておらず、また、提案時点で提案の一部が未確定であるなど、ずさんな提案である。</li> <li>・地方公務員の給与動向が地域の中小零細企業の指標になっており、職員の消費購買力も含め、今回の削減で地域経済に与える影響は少なくない。</li> <li>・労働条件の水準は、同様の業務を行っている、近隣の自治体を比較対象として考慮すべきである。</li> <li>・一般職も現業職も同じ市職員であり、職務の重さに違いがないというこれまでの当局見解について改めて確認すること。</li> <li>・長時間残業による体調不良者や二桁を超えるメンタル不全での長期休暇者など、市の抱える課題を改善することが先決だ。</li> <li>・自治体の仕事は職員による人的サービスがほとんどであり、人件費は市民サービスそのものである。自治体財政が縮小されていることを問題として、税財政制度の拡充も視野にいたった取り組みを行うべきだ。</li> </ul>

項目	市の提案内容	職員組合の主な主張	合意内容
職務の級の再編	1 級 1 職務の原則を確立していくために、各級別の職務を見直し、級を再編成する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各級に所属する職員は、現状でも職に応じた役割を担っている。</li> <li>・統合される級の中には、降格される級もあり、モチベーションの低下が危惧される。</li> </ul>	<p>主査職、副主査職、主事職を一つの級に集約する。</p> <p>若手職員登用のため一部の級で必要在級期間を短縮する。</p> <p>技能労務職は 6 級制を 5 級制とする。</p>
給料表の改正及び初任給	一般職・消防職の給料表を統合し、神奈川県を基準と	・基礎自治体と県・国とで比べると同じ業務はほとんどない	一般職・消防職の給料表を統合し、神奈川県

	<p>したものとする。          技能労務職についても神奈川県          の給料表を基準としたもの          とする。          在職者の給料月額の見直しに          合わせ、初任給の改正を行う。</p>	<p>なかで、国・県と同一には出来          ない。          ・結婚、出産、子育てなどのラ          イフイベントに対応すること          ができる賃金制度であること          が必要である。</p>	<p>の給料表を基に年齢          構成等を勘案したも          のとする。          技能労務職の給料表          は県内他市の給料水          準を参考にした給料          表とする。          給料が 1.5%以上下          がる者については激          変緩和措置を 6 年間          に限り実施する。          初任給を引き下げる。</p>
<p>期末勤勉手当          の役職者加算</p>	<p>職務職責をより重視し、高位の          役職者により高い率等とする。</p>	<p>課長職以上の管理職などはす          でに給料や手当、退職金等で優          遇されており、格差を拡大すべ          きではない。</p>	<p>係長職及び業務主事          職以上からとする。</p>
<p>退職手当調整          額の見直し</p>	<p>職務職責をより重視し、課長補          佐職(33,350 円/月)と係長職等          について差を設ける。</p>	<p>課長職以上の管理職などはす          でに給料や手当、退職金等で優          遇されており、格差を拡大すべ          きではない。</p>	<p>課長補佐職は 33,350          円/月、係長職は          25,000 円/月とする。</p>
<p>住居手当の見          直し</p>	<p>持家区分(市内 18,100 円/月          市外 15,300 円/月)を廃止する。          借家区分(30,100 円/月)は市内          と市外に差をつける。          借家区分は賃借名義人のみと          する。</p>	<p>・市内居住の推進と言うが、災          害対応等においても、実績では          居住にかかわらず対応しており、          市内と市外で差を拡げるべ          きではない。          ・持ち家の住居手当を廃止した          国や県は官舎など独自の福利          厚生を用意しているが、市町村          はそれほどの財政が確保でき          ないなかで手当として支給し          ているという背景を考慮する          べきである。</p>	<p>持家区分は、市内居住          誘導の観点から市内          に限り 15,300 円/月。          市外を廃止とし、激変          緩和措置として現受          給者のみ当分の間          9,800 円/月。          借家区分は、市内居住          誘導の観点から市内          は 30,100 円/月。市外          は 28,000 円/月。</p>