

平成 30 年度「会計年度任用職員制度について」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 30 年 8 月 30 日から 4 月 18 日まで 16 回

3 市の提案及び職員組合の主張と合意内容

項目	市の提案内容	職員組合の主な主張	合意内容
会計年度任用職員制度について	<p>原則的に国の基準に従い、次のとおりとする。</p> <p>期末手当は、支給月数を常勤職員と同等とするが、勤務時間が週当たり 15 時間 30 分未満の職には支給しない。</p> <p>報酬は、常勤職員と類似する職員については 1 級 1 号給を基礎とし、現在の報酬（賃金）を時間単価に換算し、直近上位の号給を適用する。</p> <p>再度の任用は妨げないものとし、再度の任用の際の給与決定は、適正な限度の範囲内で経験を換算することを原則とする。</p> <p>任用の方法は、適性を判断するに足りる方法とし、試験又は選考によることとする。</p> <p>任用の限度は、一会計年度を限度とするが、再度の任用に関する年数制限は行わない。</p> <p>国基準と比較して不足する休暇項目については新たに付与する。ただし、現状で常勤職員に付与していない休暇項目については、制度導入時点では付与しない。</p> <p>定期健康診断・ストレスチェックは受診対象とし、厚生会は加入対象としない。</p>	<p>安心して働ける勤務条件を確保することが重要である。</p> <p>今、働いている人が働き続けたいと思える制度にする必要がある。</p> <p>予算面からではなく、職場を動かすために必要な人数を確保しなければならない。</p>	<p>原則としてパートタイム（現行の常勤的非常勤職員の継続任用に限りフルタイム）任用とする。休暇は国の非常勤職員に準ずるが、現在の非常勤嘱託員の休暇水準を下回らないものとする。</p> <p>常勤職員に類似する職の給与等は、現在の報酬・賃金額を時間単価に換算し、直近上位の号給を適用する。初任給から 30 号加算した額を上限に、再度の任用時に経験換算を行う。期末手当は週当たり 15 時間 30 分以上勤務する職員に支給し、月数は常勤職員と同等とする。</p> <p>任用の方法は、選考又は競争試験によるものとし、原則として現在の任用の方法を踏襲する。再度の任用は人事評価その他能力の実証により、回数・年齢による制限は行わないが、当初任用から 5 年を上限として公募を行う。</p> <p>任用当初から 1 月間（1 月間の勤務が 15 日に満たない場合は 15 日）を条件付採用とし、懲戒・分限処分は関係法令等による。</p> <p>人事評価は配属先の所属長又は施設長が行う。</p> <p>パートタイム職員が営利企業等へ従事する際は、任意により勤務先等への報告を受ける。</p> <p>定期健康診断、ストレスチェックは関係法令等により行う。ストレスチェックは 15 時間 30 分以上の場合に対</p>

			象とする。 採用方法や必要人員、そのための財源の保証、人事評価の詳細等、引き続き協議が必要な項目は、継続協議とする。
--	--	--	---