

交渉結果報告書

市長公室 人事課

交渉内容 平成 17 年度給与確定交渉(賃金確定要求書回答及び給与制度見直しについて)

交渉日時 平成 17 年 12 月 21 日(月) 15 時 07 分～17 時 11 分

交渉場所 職員会館 2 階 大会議室

交渉出席者 当局側 平本人事監 乾市長公室長 稲石参事 寺島主幹 宇野主幹

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 13 人

概要	<p>(1) 宇治市職員労働組合から平成 17 年 11 月 11 日付で提出された「2005 年賃金確定要求書」について、前回(12/5)の交渉内容を踏まえて当局より回答した。</p> <p>(2) 給与制度見直し(平成 17 年 11 月 11 日付提起)について交渉した。</p>
組合側の主張	<p>(1) 賃金確定要求書回答交渉</p> <p>インフルエンザの予防接種の公費負担については、今年度実施は困難と考えるが、18 年度から実施する方向と受け止めていいのか。共済組合での実施も含めて検討されたい。</p> <p>分煙による喫煙場所対策については、安全衛生委員会で論議されるが、場所課題のみではなく、本人の喫煙による健康管理の面からも引き続き検討されたい。</p> <p>関連して休憩室について、現在もタバコの臭いが残っており、食事もとれ、リフレッシュできるような環境に改善されたい。</p> <p>事務椅子の更新については、キャストの不具合も含め調査し、早期に対応されたい。</p> <p>経験年数(前歴)換算の見直しについては、国制度に準じた方向への検討なのか、現行制度の延長の方向なのか。仮に提起を受けている現業職員の初任給 1 号下位になれば、これまでのその 1 号によって補っていた部分がなくなることとなるので、よりこの課題が重要なものとなる。国の見直しを背景にして、より踏み込んだ検討をされたい。</p> <p>仮に国制度に準じることになれば、在職者調整が必要となる。しかし、前歴保有者の過去の経歴等を調べ直すことは困難であり、逆に在職者調整をしなければ新たな職員間の格差を生じることとなり、合意出来るものではないことから、宇治市独自の方向で検討されたい。</p> <p>子育て支援については、現行の育児休業からの復職後の昇給回復の取扱いを見直すことが困難であり、その他の項目で検討するとしているのか。提起を受けている期末手当の見直しによる影響額は大きいことから、次年度に向けて何らかの子育て支援策を検討されたい。</p> <p>育児休業にかかる期末手当の見直しは、18 年 4 月以降に育児休業を取得する職員から廃止することと理解していいのか。</p> <p>給与構造改革については、当局としてその検討にあたってのスタンスは、次のとおりと認識してよいか。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 職員の生活を守る立場での検討 ② 職員が働きがいがあり、意欲をもてる賃金体系の検討 ③ これまでの給与水準を確保する方向での検討 <p>組合は協議を拒否しないが、方向性だけでも 1 月中旬合意は困難と考える。</p>

	<p>(2) 給与制度見直し交渉 11月11日付で提起を受けた項目については、検討中で現時点においてもいくつかの点では、組合としては整理する方向であるが、交渉で協議すべき点もあり、合意は其中で図っていく。</p>
<p>当局の主張</p>	<p>(1) 賃金確定要求書回答交渉 インフルエンザの予防接種の公費負担については、18年度からの実施に向け努力していきたい。なお、対象職員の範囲等については、今後検討していきたい。</p> <p>分煙による喫煙場所対策については、早急に安全衛生委員会で論議していきたい。</p> <p>職員の事務椅子の更新については、現在の更新計画の19年度分を18年度に前倒しできるように努力したい。また、現状を把握するためキャスト一部も含めた再調査を実施したい。</p> <p>庁舎4F以上南側のブラインド設置については、必要性を確認した上で、今年度から計画的に実施できるように努力したい。</p> <p>経験年数(前歴)換算の見直しについては、見直し理由の明確な位置付けが必要であり、国の今回の見直し内容を見定め、引き続き研究していきたい。</p> <p>子育て支援の関係については、現行の復職後の昇給にかかる回復措置については、他の職員との均衡も考慮しつつ研究していきたい。また、その他の面から何ができるのかについて研究していきたい。</p> <p>なお、12月11日に提起した期末手当支給の見直しについては、育児休業の取得時期にかかわらず該当職員には平成18年6月期から支給しないこととしたい。</p> <p>給与構造の見直しについては、職員の生活を守る立場で働きがいや意欲を確保する給与体系及び給与水準を基本に努力するが、現行額を守る確約はできない。京都府の動向も大きな判断材料である。年明けの早い時期から協議していきたい。また、当初予算編成の関係からのリミットは1月中旬と考える。基本的な方向性はそれまでに合意していきたい。</p> <p>(2) 給与制度見直し交渉 通勤手当の資料は、整理後協議していきたい。</p>