

# 交渉結果報告書

市長公室人事課

## 交渉内容 2021賃金確定一次要求書提出・当局提起について

交渉日時 令和3年10月8日（金） 15時10分～17時45分  
 交渉場所 水道庁舎3階 会議室  
 交渉出席者 当局側 川口副市長 秋元市長公室長 北尾市長公室副部長 西川人事課長  
 岡野人事課副課長 足立人事研修係長 大槻給与係長  
 組合側 東執行委員長 副執行委員長 書記長 書記次長 他執行委員 計12人

概要	要
組合の主張	<p>①組合からの2021賃金確定一次要求書の受け取り                  ②当局から期末手当の改定の提起及び給与制度の見直しの提案</p> <p>① 組合員アンケートに基づく一時金の引き上げ、これまでの交渉経過を踏まえた賃金水準の改善、扶養手当・住居手当を始めとする各種手当の引き上げなど、組合員の声に応え、生活改善につながる回答を求める。</p> <p>② 要求書を提出した直後に、一時金0.15月の引き下げや大幅な削減を含む給与制度の見直しの提案が行われるのは、到底理解できるものではない。</p> <p>これまでの交渉経過を踏まえない対応であり、職員のやる気に大きな影響を与えるため、給与制度の見直しの提案については、撤回を求める。撤回が不可能ならば、凍結扱いとするべきである。</p> <p>これまでの交渉経過を踏まえた対応をしてもらわないと、労使の信頼関係を損ねる。当局は、合意妥結の原則を守るべきである。</p>
当局の主張	<p>① 要求書の各項目については、一旦持ち帰り、十分に検討し、後日回答を行う。</p> <p>② 人事院勧告・京都府の人事委員会勧告の内容と、これまでの本市の対応状況を踏まえると、国・府に準じることが適切であり、本市でも期末手当の年間支給月数を一般職で0.15月、再任用職員で0.1月引き下げたい。</p> <p>また、この間、市職員の勤務条件全体を対象として、当局として検証を進めてきた。給料の部分では、昇格・昇給等の運用、給料表の構成等について、国や他団体の状況を踏まえた運用の廃止等の引き下げの見直しが必要であると考えている。</p> <p>手当に係る運用部分でも、期末・勤勉手当に係る役職段階別加算割合について、国基準を踏まえた引き下げの見直しが必要であると考えている。</p> <p>一方で、特殊勤務手当について、新型コロナウイルス感染症対応業務に係る支給額を引き上げる特例を設けたいと考えている。</p> <p>職員の頑張りを市民に適正に評価してもらうためには、市民の理解納得の得られる勤務条件であることが不可欠である。本市の令和2年のラスパイレ指数は101.6、政令市・中核市を除く全市町村で33位と上位2%の</p>

高水準に位置しており、市民理解を得られる水準とは言い難く、給与制度の見直しが必要である。撤回は不可能であり、今後、しっかり議論をしていきたい。

当局として、市民理解を得るために説明を行うべき立場と職員の生活を守るべき雇用主の立場の両方を意識し、組合との合意妥結を前提に、今後も交渉にあたる。