

交渉結果報告書

市長公室人事課

交渉内容 給与制度見直し及び定年引上げについて

交渉日時 令和4年8月18日(木) 15時35分～17時15分
交渉場所 宇治市庁舎 301会議室
交渉出席者 当局側 川口副市長 秋元市長公室長 雲丹亀市長公室副部長 西川人事課長
大槻人事課副課長 足立人事研修係長 加島給与係長
組合側 福田執行委員長 副執行委員長 書記長 書記次長他執行委員等 計9人

概要	給与制度見直し及び定年引上げに係る交渉を行った
組合の主張	<ul style="list-style-type: none">① 今回の定年引上げにより、定年退職者が生じない年度があり新規採用が抑制されるが、組織の活力は保たれるのか。また、高齢期の知識力と技術力を活かすというが、体力的な問題が出てくる。② 定年引上げ後の60歳超の職員と再任用職員とで定数上の位置づけに違いはないとのことだが、給料水準が全然違う。制度が異なるというだけでは納得できるものではない。③ 消防職員の調整額は、特殊勤務手当の見直しの議論の中で労使合意を得て導入した経過があり、再任用短時間勤務職員に対しても減額せずに調整額を支給することとしている。定年引上げに伴い、調整額も7割水準とするのは、これらの経過等を踏まえていないのではないのか。④ 60歳の時に退職手当で住宅ローンを精算するケースが多い。退職手当を途中精算するような見直しはできないのか。⑤ 定年引上げに関しては課題が多い。職員のためによりよい制度設計を追求すべき。
当局の主張	<ul style="list-style-type: none">① 60歳以降は経験や知識を発揮してもらいつつ、継続して働いてもらうことで組織の活力を維持することが制度の趣旨であるが、一方で、体力的な問題がでてくる場合もあり、それらをフォローできるような措置は必要と考えている。② 現状も同様の業務をしている職員間の給与の差は生じている。雇用と年金の接続のための再任用制度と定年引上げによる各制度については、それぞれ別の制度として考えざるをえない。③ 経過は認識しているものの、あくまでも調整額は給料の一部として支給しているものであり、7割水準とすることが基本と考えている。取扱いについては再度検討したい。④ 退職手当は退職時に支給するものであり、在職中に支給する場合においては、税法上の取り扱いが異なり、職員にとって不利になる可能性もあり、課題が大きいものと考えている。

- | | |
|--|--|
| | <p>⑤ 賃金確定交渉が控えていることも考えると、給与制度の見直し・定年引上げは早期に解決すべき課題と考えており、組合としてもそのスケジュール感で協議に臨んでいただきたい。</p> |
|--|--|