

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10月18日(火) 15時05分～17時30分

交渉場所 宇治市庁舎 602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12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 定年引上げに際して、職員定数を増やさずに高齢層の職員に配慮するとすると、全体の業務量が変わらない中では、若年層の職員の負担が増えることになる。② 60歳以降の消防職員の調整額は、特殊勤務手当として整理した経過等も踏まえて、7割水準ではなく、10割水準として支給すべき。③ 役職定年により降任した元管理職は、現管理職のサポートを職務とすることで管理監督者上限年齢調整額が支給されるのか。④ 60歳以降同じ仕事をして、元管理職・元一般職・再任用で給料に差がつくことは納得し難い。特に再任用の処遇は踏み込んだ検討をすべきではないか。⑤ 組合員向けのアンケートの回答でも、これから30歳代になる層から非常に厳しい意見が多い。当局はぎりぎりの検討をしたというが、それでも年収が40万円も減るのであれば、産み控えなど、職員の将来に大きな影響を及ぼす。
当局の主張	<ul style="list-style-type: none">① これから、職員は65歳までの任用が当たり前になってくる。65歳までは職員定数1として勤務することを前提とし、その中でどのような職場運営が最適かを追求すべきと考えている。② どうあるべきか検討中であり、もうしばらく時間が欲しい。③ 降任後も管理職としての経験を活かしたサポートは期待するが、管理監督者上限年齢調整額は、あくまでも60歳時の給与の7割水準を保障するための措置であり、直接の関連はない。④ 再任用制度は、自治体により様々な運用がされていることは承知している。本市の再任用職員の働きぶりも理解しているが、それぞれの制度の枠の中で検討する必要がある、その中で位置づけてきたものである。⑤ 当局として、生計費の原則も含めて検討している。現在の宇治市の給与水準は高いものであり、見直し後も一定の水準にはあり、職員の生活を守れ

	るものと考えている。
--	------------