

# 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11月10日(木) 19時00分～翌1時45分  
交渉場所 宇治市庁舎 8階大会議室  
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 各執行委員 分会代表者等 計約70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"><li>① 今回の給与制度の見直しは、職員全体として生涯賃金に与える影響が非常に大きい。また、物価上昇している中で議論する課題ではない。民間ではインフレ手当を支給するところもある。世間は賃上げすべきと言っているのになぜなのか。</li><li>② 現業職場などで、係長の配置がないところでは、5級に昇格することができなくなるがどのように考えているのか。</li><li>③ 役職定年により60歳以降の元管理職が一律降任して5級で一係員となるが、役職定年で降任する5級職員と、昇格による5級職員に矛盾を感じるがどう考えているのか。</li><li>④ 体力が衰える60歳以降も変わらず職員定数に含まれることとすると、特に現業職場は本人としても職場としても負担が大きい。</li><li>⑤ 60歳で給料が7割になり、定年後再任用になるとまた給料が下がる。仕事の内容は変わらず同じであり、納得できない。</li><li>⑥ (1) 改めて、給与制度の見直しの撤回若しくは中止をもとめる。 (2) 賃金ラインについて、特に若手職員への影響を最小限とする措置を検討すべきである。中堅層についても、2017年の見直しによる影響も受けている層であり、何らかの対応が必要と考えるがどうか。また、昇給抑制の号数についても何らかの緩和ができないのか (3) 55歳以降の原則昇給停止の実施に伴い、前歴のある職員については、最高号給に到達しないこととなる。何らか対応すべき (4) 4級係長については、今後どのようにしていくのか</li><li>⑦ 組合として、引き続き5級昇格のあり方や定年引上げに伴う職場環境の課題は当局に対して検討を求めていく。そうした課題について当局も議論に応じるという前提のもとで合意妥結に向けて検討する。</li></ul>
当局の主張	<ul style="list-style-type: none"><li>① ラスパイレス指数が高く、国からも指摘を受けている。また、物価については職員だけでなく市民に影響している。市民負担を強いる中で、市民理解の得られる給与制度及び給与水準とすべきと考えており、当局としてもこれ以上置いておけないという状況である。</li><li>② 5級は、係長相当の職として管理監督を担うものを配置する。各部局にお</li></ul>

	<p>いてそれに相当する役割があれば、当局の権限に基づいて、係長・主査等を配置したいと考えている。</p> <p>③ 60歳以降は制度として組織の新陳代謝のため管理職から降りてもらう。以降は、それまでの経験を生かして活躍してもらいたいというところで5級に位置付けている。一方で、昇格については若い方に担ってもらって組織を活性化していきたい。それを担っていただく方を5級に位置付ける。</p> <p>④ 60歳以降の働き方について、職場に応じた配慮は必要と考えており、職場でも議論してもらいたいと思っている。現場の意見を聞きながら、どう職場体制を作っていくのか考えていきたい。</p> <p>⑤ 再任用の給与等については、国府等の状況を鑑みて現在の位置づけとしており、宇治市で独自に対応することは、宇治市に特殊な事情がない中では困難である。</p> <p>⑥ (1) 給与制度の見直しは、議会での厳しい指摘や市民理解の得られる給与制度・水準という観点からも実施せざるを得ない  (2) 若手職員への影響については、組合の言い分も一定理解する。そうした中で、撤回することは困難であるが、在職者に対する経過措置の実施は検討したい。一方で、中堅層について、厳しい状況は理解しているものの現状を踏まえると譲歩できる余地は無い。昇給抑制についても、すみやかに実施したいと考えており提起どおり実施したい。  (3) 前歴の課題については、切実な要求ととらえているが現時点での見直しは困難である。  (4) 係長への昇格、4級から5級への昇格は、人事施策として当局の責任で行うものである。その前提の中で、能力や実績を考慮してきたこれまでの運用について、大きく見直す様な運用の変更は考えていない。</p> <p>⑦ 今回の給与制度の見直しは、大きな見直しであり経過措置も設けることから、今後ラスパレイス指数への影響等も含めて経過を見ていく必要がある。そうした中で、貴組合からの要求等について、働きやすい職場環境づくりという観点で、改善できそうな項目については、市民理解の得られる範囲という大前提のもとで検討を進めてまいりたい。</p>
--	--