

# 交渉結果報告書

市長公室人事課

## 交渉内容 2022賃金確定要求書の回答書提出について

交渉日時 令和4年11月18日(金) 15時25分～18時00分  
交渉場所 水道庁舎 3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 副執行委員長 書記長 書記次長他執行委員等 計8人

概要	2022賃金確定要求書の回答書提出を行った。 また、本年の人事院勧告と京都府人事委員会勧告を踏まえた給与改定について提起をした。
組合の主張	<p>① 地域手当について改善は困難であるとのことだが、府内の自治体間で生じている差について、当局はどのようにとらえているのか、国に対して要望等をすべきではないか。</p> <p>② 育児休業者が複数いる職場に対し、代替職員として正職員を配置する対応を要求してきた。来年度も複数の育児休業者が出る見込みの職場もある。当局の検討状況は。</p> <p>③ 超過勤務の問題は、原因は色々あると思うがしっかり分析して、超過勤務前提の業務体制とならないよう、対応してもらいたい。 また、今年度は特に新規採用職員の超過勤務時間数が多いのではないか。</p> <p>④ -</p>
当局の主張	<p>① 制度として運用されている以上、国の取り決めを無視して勝手はできない。一方で、京都府も「府内の状況はアンバランス」として、国にも伝えていると聞いている。</p> <p>② 職員定数の状況、職員の退職及び採用状況を見ながら検討しているところである。育児休業を取得しやすい環境づくりと適正に業務が運営できる体制という観点も踏まえて、継続して検討していく。</p> <p>③ 超過勤務の多い新規採用職員は、採用前に社会人経験がある職員が多いと認識している。基本的な考え方として、新規採用職員については、まずは職場になれることを優先しながら、そこから力をつけて頑張ってもらおうという流れであるべきと考えている。</p> <p>④ 人事院勧告等に基づく給料表及び勤勉手当の引上げについては、条例改正が必要であるため、11月末を目途に貴組合と合意を目指したい。</p>