

交渉結果報告書

市長公室人事課

交渉内容 2023賃金確定要求について

交渉日時 令和5年11月29日（水） 18時00分～21時00分

交渉場所 本庁舎 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
足立人事課副課長 山村人事研修係長 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	2023賃金確定要求について交渉を行った
組合の主張	① 昨年度の給与見直しで5級主任が廃止され、係長の5級昇格についても明確な基準は示されていない。当局は相応しい職務と人材があれば5級に位置付けるといえるが、どうなれば5級となるのか。現業職についても、もっと当局は積極的に深掘りしてもらって、5級への道を示してほしい。 ② 再任用職員について、職務も定数としての扱いも正職員と同じであるのに、給与面で60歳以降の正職員と大きく差が生じることについて、どう考えているか。 ③ 障害のある子をもつ職員のファミリーサポート休暇の改善について、この間、当局はそこだけを改善するのではなく、制度全体を考える必要があるという回答しか返ってこず、何かを改善するには何かを改悪しないといけないととれる。 ④ 当局から説明のあった作業技師の定数削減について、該当職場単位で話し合いの場を持ったが、各職場の理解が得られるようしっかりした説明ができていない。各部局の管理職に、しっかりと説明するよう改めて伝えてもらいたい。
当局の主張	① 係長がいて、それでもなお取りまとめなどの職責が必要であってこそ、そのポストが生じるものと考えている。また、課題を解決するために必要なポストが生じるのであれば、当局としてその必要性を判断して、配置する。 ② 勤勉手当の支給が可能となる会計年度任用職員も含め、制度の違いで賃金が変わることに課題は感じているが、国や京都府で再任用職員に係る勧告が出ているうえで、宇治市だけ異なる扱いをすることは難しい。ただ、職員のモチベーションの問題、また定年後の再任用が暫定的な制度であることも考慮して、次年度に向け、何ができるのか検討したい。 ③ プラスをするにはマイナスが必要という前提ではない。我々も課題を認識し、その在り方について、京都府の制度内容も参考に検討している。ただ、あくまでも制度全体を考えると、有給休暇の中には足りないものもある。 ④ 削減の大きな方針は共通しているが、各部局において削減の判断に至った経過や削減数の考え方は異なる。必ずしも現場職員が完全に納得できるも

	のではないかもしれないが、各部局の考え方をきっちりと説明するよう、各管理職に今一度伝える。
--	---