

交渉結果報告書

市長公室人事課

交渉内容 2024秋闘回答交渉【2回目】

交渉日時 令和6年12月12日(木) 15時00分～17時30分
交渉場所 水道庁舎 3階大会議室
交渉出席者 当局側 川口副市长 秋元市長公室長 蒲原市長公室副部長 岡野人事課長
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	2024秋闘回答交渉(2回目)を行った。
組合の主張	<p>前歴のある職員の、最終的な給料の到達点について、検討状況は。</p> <p>格付けだけでなく他の面においても、宇治市が選ばれるような、魅力のある自治体となるように前進させていきたい。風通しや超過勤務、職場の雰囲気など、現状の分析と今後の方向性について、どう考えているか。</p> <p>時間外勤務がここ数年で微増している。安易に他律的業務の比重が高い部署に指定することは当局としても問題と認識していると思うが、分会からの増員要求については把握しているか。検討においては長期的な推移や経過を考慮してもらいたい。</p> <p>育休を取りたくても取れない、また取ってほしくないという雰囲気にならないよう、育休の取りやすい環境と、人員配置を含めた職場体制の整備推進が必要。男性育休取得率の目標などはあるか。</p>
当局の主張	<p>前歴のある者と、新卒採用者との給料格付けの差を考えるには、初任給格付けの方法も改めて検討する必要がある。格差が経験によって縮まるという考え方は一つあるが、初任給の時点で、それまでの経験をより格付けに反映するならば、そもそも縮めるべき差は生じにくくなると考えている。</p> <p>今の職員にとって働きやすい職場づくりは、人材確保においても市の魅力アップにつながる。一方で給与制度は市民理解の得られる枠組みの中である必要があるため、見直しを行ったところ。休暇その他の環境整備は、魅力向上のために必要なことであり、ワークライフバランスや職場の雰囲気、業務の質や量など、今の職員にやりがいをもって務めてもらえるように整備することが、結果的に人材確保にもつながるものと考えている。</p> <p>増員要望がある分会があることは承知している。何ができるのか、現場当局とも協議しており、職員にもきっちり説明できるよう、進めているところ。即座に人員を増やすことがベストなのか、業務の整理などができるのか、職場でよく検討してもらったうえで、マンパワーが必要なのか判断と対応を検討していきたい。</p> <p>目標30%で実績は30%を超えている。国はさらに高い割合を目標にしており、現状で満足してはいけなと考えている。期間の多寡もあるため、今後も推進していく必要がある。育休取得中の職場のカバーも含めて、代替職員の在り方の検討、育休取得の促進に努めていく必要がある。</p>

