

24宇市人第157号
平成24年6月20日

宇治市職員労働組合

執行委員長 田中 実 様

宇治市長 久保田 勇

回 答 書

平成24年5月30日付で貴組合から要求のありました2012年夏季重点要求書について、以下のとおり回答いたします。

1. 東日本大震災による被災地の復興・支援、脱原発に向けて

- (1) 震災後1年2ヶ月が経過する中、依然として厳しい被災地の実態を踏まえ、被災者の支援と生活基盤・社会基盤の再建、地域経済の再生、被災地自治体の機能回復と強化へ、国が最優先課題として総力をあげて対応するよう求めること。
- (2) 宇治市として、引き続き被災地への支援活動や、宇治市への避難者の支援を積極的に行うとともに、現段階に見合った新たな支援も検討すること。そのための必要な職場体制や環境を整えること。
- (3) 電力不足を口実に、政府が原発再稼働に向けての動きを強めてきていることに対し、原因究明も尽くさず、原発の「安全」対策も避難計画も見直さず、規制機関も確立しないままの原発再稼働に反対するとともに、再生可能エネルギーの活用など「脱原発」に向けての本格的な対応を国に求めること。
- (4) 消費税増税などの新たな庶民増税や、公務員給与引き下げなど、安易な国民負担押しつけでなく、大企業の内部留保活用や大企業・大資産家への優遇税制廃止、不要・不急の公共事業の中止、アメリカへの思いやり予算や政党助成金廃止等で復興費用の捻出をはかるよう、国に申し入れること。
- (5) 被災地をはじめ公務公共サービスを拡充するために公務員を増やすこと。そのために必要な財源の確保を求めること。

(回 答)

本市はこれまで、被災地への支援活動として、緊急消防援助隊の派遣や応急給水支援活動及び被災宅地危険判定等のための職員派遣や市民からの救援物資の受付等を実施す

るとともに、被災地から避難して来られた方に対しては、市独自の支援として、日常生活に必要な生活用具の支給や生活福祉資金の貸し付け、また、住民票等の手数料の免除や水道料金の減免、本市の臨時職員としての雇用等を実施しているところである。

被災地及び被災者への支援は、人的支援を含め、今後も中長期的に継続していく必要があると認識しており、そのために必要な職場体制や環境については、必要に応じて協議していきたいと考えているので理解されたい。

なお、京都府知事及び府内市町村長の連名で原子力発電に関して「情報開示を徹底すること」、「抜本的に原子力災害対策を見直すこと」、「自然エネルギーへの転換を促す総合的な施策を推進すること」等について要望を行ったところである。

さらに、京都府市長会及び近畿市長会において、「原子力発電所稼働については、決して拙速に進めることなく、その安全性確保を十分に見極めた上で、将来のエネルギー政策について国民的議論を尽くして慎重に対応するよう強く求める」等の決議をしているところである。

原子力発電を含めたエネルギー問題は、しっかりとした国民的議論を踏まえ、国が決定すべきもので、市町村で論じるものではないと考えているところであるが、全国市長会においては、原子力発電所再稼働について、安全性を確保するための国の対応など、決議をしているところである。

また、国に対して、全国市長会から「東日本大震災からの復旧・復興に関する決議」として、被災者の生活再建支援、地域産業の復旧・復興に対する支援、公共施設の復旧・再整備等について、迅速かつ万全の措置を講じるよう、地方として必要な事項については、既に要請を行っているので、理解されたい。

2. 国の公務員賃金引き下げについて

- (1) **国家公務員給与を平均7.8%カットする臨時特例法の4月実施に追随しないこと。**
- (2) **財政難や国家公務員の賃金引き下げを理由とした、地方交付税削減など地方自治体へ負担・犠牲押しつけの動きに反対すること。**

(回 答)

国家公務員給与を平均7.8%削減する給与臨時特例法は、国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み実施するものとされており、国家公務員の給与は国において判断し、実施されるものである。附則第12条においては「地方公務員法及びこの法律の趣旨を踏まえ、地方公共団体において自主的かつ適切に対応されるものとする」とされており、本市職員の給与についてこれに準じる考えはないものの、京都府、類似団体、近隣他団体の動向を注視しながら、自主的かつ適切に対応していきたいと考えている。

なお、全国市長会においては、「国家公務員の給与の削減措置について、地方財政計画や地方交付税の算定には決して反映させないこと」とする決議をしており、本市においても、国に対して、地方交付税を減額するなどにより、国が地方に対し実質的に給与削減を強制することはあってはならないとする旨の要望を提出するので理解されたい。

3. 当局の基本姿勢について

- (1) **国・府からの不当な賃下げ・抑制指導に対して、地方自治の立場から毅然とした姿勢を示し労使自治を守ること。**

(回 答)

今後の国や京都府の動向を見定めて、勤務条件に関わる事項については、貴組合との交渉により解決を図っていきたいと考えているので理解されたい。

- (2) **職員生活を守る立場から組合要求に誠実に対応し、実効ある措置を行うこと。**

(回 答)

勤務条件に関わる事項については、これまでから貴組合との交渉により解決を図ってきているところである。今後も誠実に交渉を重ねる中で解決を図っていきたいと考えているので理解されたい。

4. 基本賃金について

- (1) **2012年春闘要求項目の実現を図ること。**

(回 答)

本年の人事院勧告及び近隣他団体や民間の動向等を踏まえ、引き続き検討し、誠実に対応したいと考えているので理解されたい。

- (2) **均衡待遇の原則に立って、臨時・嘱託職員の夏季一時金を始めとする賃金、労働条件は正規職員に準じること。**

(回 答)

この要求項目については、交渉事項として貴組合に回答することにはならないので理解されたい。

なお、平成21年度に賃金単価見直しなどの処遇改善を図り、また、平成23年度に非

常勤職員の報酬及び勤務条件等に関する条例等を制定する際にも、一定の改善を図ったところである。今後も引き続き国や京都府、近隣団体等の動向を注視し、人材確保の観点も含め、勤務条件全般について検討していきたいと考えているので理解されたい。

5. 夏季一時金要求について

(1) 夏季一時金については、2. 4月プラス一律39,000円を支給すること。

(回 答)

平成24年6月期に支給する期末・勤勉手当は、宇治市職員の給与に関する条例に基づき、期末手当1.225月分、勤勉手当0.675月分の合計1.9月分を6月29日に支給するので理解されたい。

(2) 一時金の役職加算を廃止し、全職員最低10%加算とすること。最低でも4級加算については国基準にするとともに、1,2級について何らかの加算措置を行うこと。

(3) 一時金の「期末手当」「勤勉手当」を一本化すること。

(回 答)

役職加算については、その職責に応じて役職の職務別に措置しているものであることから、全職員に一律10%加算することは困難であるので理解されたい。

また、期末手当、勤勉手当を一本化することは、勤勉手当が職員の勤務成績に応じて支給される能率給の性格を有しており、この手当の支給形態が民間企業における賞与の特別給のうち成績査定分に相当し、民間企業の賞与の支給形態と均衡が保たれている根拠となっていることから、期末手当として一本化はできないところであるので、理解されたい。

(4) 一時金の「勤勉手当」に成績率・勤務評定を導入しないこと。

(回 答)

勤勉手当の支給については期間率と成績率を乗じた支給割合となっているが、現状は勤務期間率と懲戒処分者を除き一律適用した成績率とで支給割合を決定している。成績率の勤勉手当への反映は、管理職の一部への試行を検討しているところであるので理解されたい。

6. 諸手当について

- (1) 矛盾だらけの国の給地区分に基づく地域手当について、生活圏や職員の生活実態を踏まえ当面の措置として直ちに支給率の復元をはかるとともに、京都市並みの支給率への改善を図ること。

(回 答)

地域手当については、議会からの厳しい指摘を踏まえ、国基準との整合を図るよう、職員の給与水準、近隣他団体の動向等を勘案し、支給率を平成20年度8%、平成21年度7%、平成22年度以降6%へ見直しを図った。現在の情勢を考えると、改善は困難であるので理解されたい。

- (2) 月60時間を超える時間外勤務手当については割増賃金率を50%以上とした労働基準法改正の趣旨を生かし、時間外勤務手当を休日・祝日・深夜を200%に、その他を150%とすること。当面、45時間を超える残業について改善を図るとともに、60時間を超える休日については160%とすること。

(回 答)

時間外勤務手当については、国における取扱いを基本としているところであるので、休日・祝日・深夜200%、その他150%とすることは困難であるので理解されたい。

また、限度時間（月45時間、3月120時間、年360時間）を超える時間外勤務手当の現行以上の割増支給の実施については困難であるものの、労働基準法改正の趣旨を踏まえ、長時間労働の抑制や時間外勤務縮減に取り組んでいるところであるので、理解されたい。

7. 夏季休暇を最低8日間確保すること。また、すべての職場で夏季休暇中の完全取得を保障する体制を確立すること。

(回 答)

今年の夏季休暇は、原則7～8月の期間において7日以内とし、併せて夏季における年次休暇を1日以上取得するよう取り組んでいきたいと考えている。また、夏季休暇取得計画表の活用、取得状況の中間時での集約と所属長ヒアリング等により、年次休暇を含め夏季休暇が計画的に取得できる職場づくりに努めていきたいと考えているので理解されたい。

8. 上半期の年次有給休暇の取得状況を踏まえ、実態に基づく必要な指導と対策を講じること。

(回 答)

年次休暇については、年間取得日数が15日以上となることを目標とし、目安として月1日以上取得できるように、部長会議等において、各所属の月ごとの取得状況を報告するとともに、年次休暇取得計画表を活用するなど休暇の取得促進や取得率の低い若年層には、休暇取得に対する意識改革も周知しているところである。

とりわけ、今年度より年次休暇の付与月を1月から4月に変更したことに伴い、昨年度と比較して取得日数が減少に転じることのないよう、年次休暇の取得状況を定期的に把握し、管理職員も含め、取得率の低い所属については、所属長ヒアリングを行う等休暇を取得しやすい職場づくりに努めていきたいと考えているので理解されたい。

9. この4月以降の月60時間を超える超勤の状況を踏まえ、当局及び当該所属長としてどう対応したのか、また当該職場への今後の対策について明らかにすること。

(回 答)

平成23年度に引き続き、平成24年度においても時間外勤務の縮減対策を定め、選挙等の臨時業務を除いて月60時間を超える時間外勤務を行った職員の該当課は、職場会議を開催してその原因と今後の対策を検討し、その報告書を人事課を通じて担当副市長へ提出することとしている。当該所属長には厳しく指導し、業務改善等を指示したところであるので理解されたい。

また、平成23年度の時間外勤務が増えたり、恒常的に時間外勤務が多い所属等を対象に、時間外勤務の分析と、今年度の見通し等のヒアリングを実施したところである。

なお、4月に長時間勤務が発生した一部の課については、抜本的な対策を、来年度に向けて検討する予定である。

今年度からは、部又は課ごとに月1日以上の水曜日以外のノー残業デーを設定し、業務にメリハリをつけ、さらに効率的な事務執行ができるような取り組みを行うこととした。

平成24年5月までの時間外勤務実績は、前年と比べ約1,900時間(5.54%)減少しているところであるが、今後も引き続き、時間外勤務の縮減になお一層取り組んで参りたいと考えているところであるので理解されたい。

10. 空調の改善要求については、度ある毎に要求をしてきた課題であり、抜本的改善及び全庁的対策を講じること。また、職場状況に応じて空調運転を開始すること。

(回 答)

空調設備の改修については、7月22日までの工期で発注しており、出来る限り前倒しをして設置を進めていき、順次稼働させることにより効果を上げていきたいと考えている。

また、事務室内の空調対策については、地球温暖化対策実行計画も見据えながら、気温や湿度等の状況に応じて、柔軟に対応しているところであるので、理解されたい。

11. 定年延長が棚上げされ、現行再任用制度の充実によって対応するという方向が出される中、これまでの再任用制度の課題と問題点を整理し、今後の方針を労使協議の上策定すること。

(回 答)

本格的な高齢社会を迎える中、定年延長及び再任用制度については国においてそのあり方について検討されているところであり、今後の国の動向に注視するとともに、高齢者雇用の観点も含め検討し、必要に応じて協議してまいりたいと考えているので理解されたい。