

元宇市人第228号
令和元年6月24日

宇治市職員労働組合

執行委員長 小野 敦 様

宇治市長 山本 正

回 答 書

令和元年5月22日付で貴組合から要求のありました2019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. 賃金改善について

- (1) 職員給与について、国によるラスパイレス指数を用いた執拗な攻撃に対し、市町村長が連帯し意見を上げるなど対応を行うこと。ラスパイレス指数に過剰にとらわれず、職員生活を守る立場から組合要求に誠実に対応し、賃金改善を行うこと。
- (2) 「給与制度の総合的見直し」や、宇治独自の給与制度改悪によって低下した賃金水準の改善を行うこと。

(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。

平成30年4月からは、平成29年4月1日の本市のラスパイレス指数が103.6となり政令市・中核市を除く全国市区町村で1位となったこと等を踏まえて、級別職務の見直し及び昇給号数の抑制等による給与制度の見直しを実施しているところである。平成30年4月1日現在のラスパイレス指数は0.9ポイント下がったところであるが、今後も、ラスパイレス指数を注視する必要があると考えており、引き続き、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。

- (3) 前歴是正の率を100%とし、直採との格差を早期に解消すること。当面、当初4年間について100%とする改善を図り、5年を超える部分について75%是正に改善すること。合わせて8年を超える分の前歴について解消を図ること。

(回 答)

経験豊かで多様な人材の確保と年齢構成の平準化を目指し、職員の採用年齢の引き上げを実施したことなどにより、前歴是正については切実な要求課題として受け止めているところであり、これまでも是正に向けた努力を行ってきたところである。

引き続き国や他団体の状況を踏まえるとともに、ラスパイレス指数に与える影響など十分検討し、協議していきたいと考えているので理解されたい。

2. 夏季一時金要求について

(1) 夏季一時金については、全職員2.6月分プラス一律40,000を支給すること。

(回 答)

令和元年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1.3月、勤勉手当0.925月の合計2.225月分を6月28日に支給するので理解されたい。

また、再任用職員には、期末手当0.725月、勤勉手当0.45月の合計1.175月分を6月28日に支給するので理解されたい。

(2) 一時金の役職段階別加算を廃止し、全職員一律20%加算とすること。当面1、2級についても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20%加算することは困難であると考えている。本市の1・2級については、国基準を踏まえると、現時点においては、役職加算を導入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等を考慮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、管理職の一部に実施しているところであるので理解されたい。

3. 諸手当について

(1) 当局も矛盾があるとしている地域手当を京都市並の10%に改善を目指すとともに、当面9%支給へ回復すること。

(回 答)

地域手当については、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て、支給率の見直しを図ってきたところである。現在の情勢を考えると、改善は困難であるが、給与制度の全体の中で、地域手当のあり方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。

(2) 扶養手当について、配偶者の扶養手当は現行水準を維持するとともに子の扶養手当を改善すること。

(回 答)

扶養手当については、国制度に準拠することを基本と考えており、平成28年11月に国と同様の見直しを提起したが、近隣他団体等の状況等を踏まえて実施は見送っているところである。今後とも、近隣他団体等の動向等を勘案して、引き続き貴組合と協議していきたいと考えているので理解されたい。

(3) 退職手当について、2013年度的大幅改悪及び昨年度の引き下げに対し、この間の交渉経過と確認に基づき、制限をかけずにあらゆる手法をもって補填措置を検討すること。

(回 答)

退職手当については、基本的には支給率、期間計算の取り扱い等について、国の制度に準ずることが適正であると考え、平成30年4月から、国と同様に支給率を引き下げる見直しを図ったところである。今後も引き続き貴組合と協議していきたいと考えているので理解されたい。

- (4) この間の交渉経過を踏まえ、住居手当（持ち家）のあり方についての宇治市の考え方を明らかにするとともに、国や京都府の廃止に関わらず持ち家の住居手当を廃止しないこと。

(回 答)

人事委員会を置かない本市においては、従来から人事院勧告、京都府及び近隣他団体の動向等を踏まえながら、本市として見直しを図ってきたところである。

自らの所有に係る住宅に居住している職員に支給している住居手当は、廃止とする団体が増加してきている状況もあり、市民理解が得られにくくなってきていることから、引き続き貴組合と協議していきたいと考えているので理解されたい。

- (5) 特殊勤務手当について、これまでの経過をふまえ、必要に応じた増額や新設などの検討を行うこと。

(回 答)

特殊勤務手当については、これまでの交渉経過を踏まえるとともに、他団体の状況等を勘案して、給与制度全般について検討し、協議していきたいと考えているので理解されたい。

4. 人員について

- (1) 超過勤務の実態や権利取得の状況を十分に把握し、年度途中であっても人員が必要な職場については人員を配置すること。
- (2) 育休代替職員は正規採用で補充すること。専門職の育休代替の配置状況を把握し、早急に必要な措置を講じること。
- (3) この間の経過をふまえ権利行使を十分にできる体制確保を行うこと。

(回 答)

時間外勤務や年次休暇をはじめとする休暇の取得状況については、十分に把握できるよう努めているところである。なお、課題のある所属については、非常勤職員や臨時職員を配置する等、必要な対策を講じているところである。

育児休業等の長期休暇の代替職員については、状況に応じ、非常勤職員または臨時職員での対応としているところである。

なお、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り、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) 採用が困難となっている職種の問題解決にむけ適切な時期に採用試験を行うこと。

(回 答)

採用試験については、人材確保の観点からも、定数等を見定めながら適切な時期に実施するよう努めていきたいと考えているので理解されたい。

5. 時間外勤務に関わる問題について

(1) 労基法、人事院規則の改正に伴う超勤時間の上限設定にかかわって、全ての職場で超勤時間の上限を月45時間以内、年360時間以内とすることを基本とし、上限時間を超えないよう適切な人員体制を確保するなど、実効性のある措置を講じること。

(回 答)

今年度においては、「宇治市職員の勤務時間及び休日規則」の改正により、時間外勤務命令の上限を、原則、月45時間、年360時間以内としたところである。他律的業務の比重が高い部署の指定等の運用については、引き続き貴組合と協議していききたいと考えている。

また、健康に影響を及ぼすとされる時間外勤務時間数や勤務時間の適正な把握などは、特に労務管理を行う管理職が正しい知識や考え方をもちることが重要であることから、所属長研修等で引き続き周知徹底を図っていききたいと考えているので理解されたい。

(2) 賃金不払い残業の有無について実態を把握し、明らかにすること。賃金不払い残業があってはならないとの当局の認識に基づき、時間外勤務時間数を把握し、時間外手当を支給すること。

(3) 賃金不払い残業がある場合、その原因を究明し再発防止策を講じること。

(回 答)

賃金不払い残業は、あってはならないものと認識してきたところであり、厚生労働省の定めるガイドライン等を踏まえ、適正な勤務時間管理を行うよう、所属長研修等で周知徹底を図るとともに、時間外勤務実績と退庁記録簿を照合する等の実態調査を含めて適正な時間外勤務の管理を図ってまいりたいと考えているので理解されたい。

今後においても、貴組合の協力のもと、なお一層引き続き勤務時間の適正な管理及び職場実態の把握に努めていきたいと考えているので理解されたい。

6. 夏季休暇を最低8日間確保すること。また、全ての職場で夏季休暇の完全取得を保障する体制を確保すること。

(回 答)

本年の夏季休暇は、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。

7. 年次有給休暇の完全取得を目指しつつ、当面、当局が示した取得目標を達成するため、職場の実態に合わせた計画的な取得の対策を講じること。さらなるファミリーサポート休暇の運用の拡充を図り、取得しやすい職場環境を整えること。

(回 答)

年次休暇については、年間取得日数が全所属において15日以上となることを目標とし、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、夏季休暇との組み合わせ等、連続休暇の取得についても促進するよう周知しているところである。

使用者に年5日の年次休暇の取得をさせることを義務付ける労働基準法改正の趣旨を踏まえて、年次休暇の取得状況の確認をよりの確に行うとともに、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、進捗管理を徹底するとともに、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。

なお、ファミリーサポート休暇については、より取得しやすい制度とするために、平成30年4月から、取得要件の見直しを行ったところである。今後も、その他の休暇も含めて、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。

8. 職員の元気回復、福利厚生について当局として十分検討しさらに充実を図ること。宿泊施設の充実を図ること。

(回 答)

職員の福利厚生制度については、宇治市職員共済組合を通じて、職員の元気回復、その他の厚生事業を実施しているところである。なお、特に人間ドック等の保健事業については、職員の健康管理の充実を図る観点から、この間、子宮がん検診等、定期

健診項目を充実するとともに、人間ドックについても、より利用しやすい制度に改めてきたところであり、今後とも周知に努めていきたいと考えている。

また、元気回復事業としての宿泊事業については、京都府市町村職員共済組合の宿泊・保養指定施設利用助成のほか、宇治市職員共済組合において外部委託により実施するなど、これまでから充実を図ってきたところである。今後、各事業の利用状況等も踏まえ、更に利用しやすい環境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. 空調の課題について改善要求については度ある毎に要求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、設定温度28度にこだわらず職場状況に応じた室内温度で空調運転を実施すること。

(回答)

空調設備については、これまで空気搬送ファンの設置や老朽化していた機器の更新等も含めて、対応してきているところである。また、平成28年度に中央監視装置の更新を行っており、より効率的な空調機運転操作を行っていききたいと考えている。

なお、事務室内の空調対策については、宇治市地球温暖化対策実行計画を見据えながら、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。

10. 再任用職員の給与を4級格付けとすること。また、これまでの再任用制度の課題と問題点を整理し、勤務条件について職場実態に見合った制度となるよう労使協議の上、改善を図ること。

(回答)

再任用職員の給与については、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引上げられることへの対応と、フルタイム職員と短時間勤務職員の給与と年金を合わせた年収を考慮し、一定の見直しを図ったところである。今後、再任用制度の運用にあたって生じる課題等については、引き続き貴組合と十分協議をしていきたいと考えているので理解されたい。

11. 地公法等改正に伴う会計年度任用職員制度について、宇治市の非常勤職員の処遇低下をさせないとともに改善を図ること。また、早期に労働組合と協議を行い具体化を図ること。

(回 答)

地方公務員の非常勤職員の在り方については、地方公務員法及び地方自治法の一部改正を踏まえ、令和2年4月1日の施行に向けて検討しているところである。今後、勤務条件に関わる事項については、早期に貴組合と協議してまいりたいと考えているので理解されたい。

12. 災害対応時の労働条件について、交通遮断時の通勤費用を実費弁償すること。
災害時の通勤における安全配慮等の対策を講じること。また、災害対応時における、仮眠スペース確保など労働環境を整備すること。

(回 答)

通勤費用については、基本的には、主として用いる通勤の方法によって支給すべきものと考えており、災害対応時においても、まずは、通勤手段の有無を確認する等、動員にあたって、職員に多額の費用負担が発生しないような方策を講じていきたいと考えている。

しかしながら、緊急かつ大規模な動員を行う場合等については、タクシー等の利用をせざるを得ない場合もあり得ることから、そのような場合には、個別具体の状況に応じて対応してまいりたいと考えているので理解されたい。

仮眠スペースの確保等の労働環境の整備については、引き続き検討してまいりたいと考えているので理解されたい。