

2宇市人第281号  
令和2年6月17日

宇治市職員労働組合  
執行委員長 東 昭彦 様

宇治市長 山本 正

## 回 答 書

令和2年5月26日付で貴組合から要求のありました2020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. 市民の暮らしに関わる要求について

新型コロナウイルス感染拡大に伴う経済活動縮小により、解雇・雇止めが増大するなか、中小零細企業・個人事業主への援助対策の更なる充実を国に対して求めるとともに、宇治市として、事業者・労働者・市民の暮らしを守るための施策を実施すること。宇治市として、感染症対策や行政運営に必要な予算措置を行うこと。また、国に対して地方自治体への十分な財源保障を行うよう求めること。

(回 答)

緊急事態宣言は解除されたものの、今後も新型コロナウイルス感染症による影響は長引くことが懸念される中、国や京都府においても、これまでに類を見ない規模の給付金や補助金により、幅広い支援策が打ち出されているところであるが、引き続き、経営の危機に直面する事業者や就労難に陥っている労働者に対する更なる支援策について、必要に応じて国に対し要望するとともに、本市においても、国や京都府の支援策も見定める中、国の財源等を有効に活用しながら、更なる本市独自の支援策について、検討していきたいと考えているので理解されたい。

### 2. 賃金改善について

(1) 今年度の賃金確定について、継続課題となっている事項を含め、当局の考え方を示した上で、賃金確定交渉を早めること。また、新型コロナウイルス感染症による経済への影響等を理由とした賃金引き下げを行わないこと。

(回 答)

本年は、新型コロナウイルス感染症による影響により、人事院や京都府人事委員会が実施する給与実態調査の実施時期が遅れているなど、取り扱いが例年と異なっており、勧告の時期や内容等について、その動向を注視しているところである。

賃金確定交渉については、こうした人事院勧告等の動向を踏まえて、本市における給与改定のあり方を検討し、適切な時期に配置したいと考えているところなので理解されたい。

- (2) 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。

(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31年4月1日現在のラスパイレス指数は前年比で0.6ポイント下がり、102.1とな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きたいと考えているので理解されたい。

- (3) 17確定における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。5級到達年齢を前倒しすること。

(回 答)

平成30年4月から級別職務の見直し及び昇給号数の抑制等を実施したところであり、賃金ラインについては、今後とも、近隣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等を十分検討し、必要に応じ協議していききたいと考えているので理解されたい。

- (4) 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。19確定での新たな改善手法を踏まえて、さらなる格差改善をはかり、到達年齢や到達級に応じての是正等を含めて検討し、直採との格差を解消すること。

(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。

### 3. 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円を支給すること。

(回 答)

令和2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0.95月の合計2.25月分を6月30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30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。

#### 4. 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これ以上減額しないとともに子の扶養手当を早急に改善すること。

(回 答)

扶養手当については、国制度に準じることを基本と考えており、国の支給額との均衡を考慮して、本年4月から、子の支給額を増額し、配偶者の支給額を減額する等の改定を行ったところである。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、この間の引き下げに対し、これまで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) 住居手当(持ち家)のあり方についての宇治市の考え方をあらためて明らかにした上で、持ち家の住居手当の復元に向けて再度検討すること。また、住居手当(借

家) について、国の制度によらず、減額となる層を作らず増額をはかること。

(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については、本年4月から段階的に廃止としたところであり、借家に係る住居手当の課題等とあわせて、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。

(5) 特殊勤務手当の特例に関する人事院規則の一部改正をふまえた特殊勤務手当の引き上げをはかるとともに、これまでの経過をふまえ、必要に応じた増額や手当の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、新型コロナウイルス感染症に係る国の運用を参考にしながら、必要な措置を講じてきたところである。今後も、これまでの交渉経過を踏まえるとともに、他団体の状況等を踏まえて検討し、協議していきたいと考えているので理解されたい。

## 5. 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、会計年度任用職員を配置する等、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、会計年度任用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前倒し採用など抜本的な策を講じること。

(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。

## 6. 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)

「宇治市職員の勤務時間及び休日規則」に基づき、時間外勤務命令の上限を、原則、月45時間、年360時間以内としているところである。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、所属長ヒアリング等を実施し、職場の状況を踏まえ、対象となる所属及び期間を限定して指定しているところである。

今年度からは、所属長に対して、職員の時間外勤務が月45時間を超過することが見込まれる場合には、速やかに報告を求めるなど、適正な時間外勤務の管理及び職員の健康管理が行えるよう、取り組みを進めているところである。

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、所属長等に対して、引き続き周知徹底を図ってい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) 万一、賃金不払い残業があった場合、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。

## 7. 新型コロナウイルス感染症への対応に関する問題について

- (1) 職員が安心して業務に従事できるよう、業務上必要な衛生備品・安全保護具を当局の責任において確保すること。また、感染症拡大対策のための必要な施設・設備について、当局として責任を持って対応すること。

(回 答)

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止策として、職員へのマスクの配布、各施設入口に消毒液を設置するなど、感染防止対策をおこなっているところである。また、イベント、施設の再開を順次行っており、参加者等の体温計測を行う非接触型体温計、サーモグラフィーカメラの配置を準備しているところである。

なお、窓口職場の飛沫感染防止として市庁舎等において設置している簡易パーティションについては、応急的に設置しているところである。今後は、各職場における状況や社会状況等を踏まえて、より適切な対応となるよう検討していきたいと考えているので理解されたい。

- (2) コロナウイルスによる業務への影響、コロナウイルス対策にかかる関連事業による対応による業務量増加が発生する際は、必要に応じて年度内の早急な人的配置も含めた手立てを講じること。

(回 答)

新型コロナウイルス感染症対策に関連して、大幅に業務量が増加する場合には、特別定額給付金等の業務に対応するため危機管理室の体制を見直すなど、必要な措置を講じてきたところである。

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きたいと考えているので理解されたい。

- (3) 宇治市として、第二波への備えなどを含め、今後の感染症拡大についての基本的な対応策を示すこと。また、この間のコロナウイルスをめぐる対応についての総括を行うこと。

(回 答)

今後、到来する可能性のある第2波、第3波に向けた対応については、感染防止

用マスク、消毒液等の衛生物品は備蓄状況を確認した上で継続して調達していきたいと考えているので理解されたい。

また、この間、国に準じた特別休暇の措置を行うとともに、人と人との接触機会を低減させるため、時差出勤や出勤者の削減の取り組みを進めてきたところである。これらの取り組みにより、感染拡大の機会を低減させるなど、一定の効果があったものと考えている。一方で、在宅勤務については、行政事務に係る特殊性により個人情報等を多分に扱うことから実施できる業務が限られていること、また、業務に必要な機材などの環境整備に課題があったことから、今後のあり方について引き続き研究していきたいと考えているので理解されたい。

**(4) 結婚休暇等の取得期間について、コロナウイルス収束後から1年間認めるなどの柔軟な措置を取ること。**

(回 答)

結婚休暇等の取得可能期間については、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえて、令和2年度末まで延長する措置を行ったところである。この措置については、感染症の状況を踏まえ、必要に応じて検討したいと考えているので理解されたい。

**8. 夏季休暇を最低8日間確保すること。また、コロナウイルスによる業務への影響も踏まえた上で、全ての職場で夏季休暇の完全取得を保障する体制と取得期間を保障すること。**

(回 答)

この間、夏季休暇については、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きたところであるが、本年の夏季休暇については、新型コロナウイルス感染症による様々な影響等を勘案し、取得期間を7～9月の期間に延長することとする。

なお、これまでと同様、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。

**9. 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、取得要件の見直しを行ってきたところである。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。

**10. 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、子宮がん検診等を新たに実施し、今年度から、リスク健診、35歳時に腹部エコーを実施するなど、定期健診項目を充実してきたところである。また、人間ドックについても、若年層の利用促進を図るため、5年ごとの節目での助成金増額を、平成29年度から40歳、今年度から30歳、35歳にも拡充するなど、利用しやすい制度に改めてきたところである。

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。

**11. 空調の課題について、抜本的改善及び全庁的対策を講じること。また、コロナウイルス対策における換気的重要性が指摘されていることを踏まえた上で、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、これまでから、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年度には中央監視

装置の更新も行ったところであり、今後もより効率的な空調機運転操作を行ってい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、これまでから、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が、今年度については、新型コロナウイルスの感染拡大防止のためにも換気をする必要があり、窓を開けて換気をすることにより室内温度の上昇が考えられるため、職場状況に応じた空調運転を行いたいと考えているところであるので理解されたい。

- 1 2. 再任用職員の給与を4級格付けとし、諸手当について正職と同様の取り扱いとすること。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。

- 1 3. 災害対応時の労働条件について、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、軽食の提供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。

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。

軽食の提供については、夜間に対応が及ぶ場合、大規模災害等により甚大な被害や長時間に及ぶ場合に食事の提供を考えているので理解されたい。