

28宇市人第188号  
平成28年6月17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

平成28年5月20日付で貴組合から要求のありました2016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. 東日本大震災および熊本地震による被災地の復興、支援・脱原発にむけて
  - (1) 東日本大震災から5年以上が経過する中、住民本位の復興にむけて全力をあげるように国が総力をあげて対応するよう求めること。同時に熊本地震災害復旧に対して、宇治市として、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、そのための必要な職場体制や環境を整えること。
  - (2) 福島原発事故処理に関し抜本的な対策をとり、汚染水問題は海を汚さないことを基本とし一刻も早く事態の収束をはかること。福島原発事故の詳細が明らかでない現状において安全性が保障されることはありえず、地震が頻発する九州電力の川内原発を即時停止と、国内の原子力発電所の稼働はさせず「原発ゼロ」を政治決断し、脱原発にむけて期限を定めて取り組むことを政府に要請すること。

(回 答)

東日本大震災における被災地の復興については、国に対して、全国市長会から「被災者の生活再建」、「都市防災機能の復旧・強化」、「地域産業の復興支援」等について迅速かつ万全の措置を講じるよう既に要望を行ったところであるので理解されたい。

また、平成28年熊本地震の被災地及び被災者への支援は、発災直後から緊急消防援助隊及び地震被災建築物応急危険度判定士の派遣を実施してきており、現在は保健師の派遣に向けて準備中であり、今後も被災地からの要請等に応じ派遣を検討していきたいと考えているので理解されたい。

一方、被災地から本市に避難して来られた方に対しての支援については、東日本大震災における支援に準じ、市独自の支援として、住民票等の発行手数料の減免や上下水道料金の減免等について実施することとしており、現行体制の中で対応願いたいと

考えているので理解されたい。

また、原子力発電所の再稼働は、原子力規制委員会において適合審査が行われ、新規制基準に適合していることが確認された後、地元自治体の承認を得て進められるものと認識をしているところであり、安全性が十分担保されていない限り再稼働は認められるべきではないと考えている。一方で、エネルギー問題は国家戦略の問題であり、国がしっかりと国民的な議論を経た上で決めていくものであると考えているので理解されたい。

## 2. 賃金改善について

- (1) 消費税増税や社会保障負担増による実質賃金マイナスで職員生活が困難になっている状況をふまえ、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。
- (2) 「給与制度の総合的見直し」により低下した賃金の改善を行うこと。

(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。

「給与制度の総合的見直し」については、地方公務員法の給与決定原則に基づき、国家公務員や他団体の状況を踏まえ、本年4月より、京都府の給料表に準じて実施するとともに、経過措置を設けたところである。この見直しに伴い、事実上の昇給が停止する職員が生じているなど、職員にとって厳しい内容であることは認識している。

しかしながら、一方で、ラスパイレス指数が職員の給与水準を示す絶対的な指標ではないものの、平成27年4月1日現在の本市のラスパイレス指数は府内最高にあるとともに全国でも高い水準にある実態も踏まえると、今後の対応については、慎重に検討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2.5月分プラス一律42,000円を支給すること。

(回 答)

平成28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、勤勉手当0.8月の合計2.025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0.65月、勤勉手当は0.375月の

合計 1. 0 2 5 月分を 6 月 3 0 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 2 0 % 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 2 0 % 加算することは困難であるので理解されたい。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、管理職の一部において 6 月支給の実施に向けた最終の調整を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 1 0 % 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) 退職手当について、これまでの交渉経過に基づきあらゆる手段を講じて改善を図ること。

(回 答)

退職手当については、基本的には支給率、期間計算の取扱い等について、国の制度に準じてきたところである。そのあり方については、今後も引き続き貴組合と協議をしていきたいと考えているので理解されたい。

(3) 住宅手当について、この間の確認に基づき宇治市としての考え方を明らかにすること。

(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。

(4) 加給金問題の交渉経過を持つ年末年始の時間外勤務率について早急に150%とすること。

(回 答)

年末年始に係る時間外勤務手当の支給率については、新たに廃止する団体もある状況の中であるが、これまでの交渉の経過を踏まえて、引き続き検討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) 欠員状態にある職場について、直ちにその解消を図ること。

(回 答)

年度当初の欠員状態については、技師（土木）を5月2日付けで1名の採用を行ったところであるが、欠員の解消には至らなかったところである。

一般事務と技師（土木）の欠員の解消に向けて、現在、採用試験を行っているところであるので理解されたい。

(2) 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。

(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ので理解されたい。

また、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) この間の採用困難な職種の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。

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。あわせてファミリーサポート休暇などの休暇制度の拡充を図り、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、取得率の低い若年層への休暇取得に

に対する意識改革を周知しているところである。

今後も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、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ので理解されたい。

なお、ファミリーサポート休暇やその他の休暇についても、仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスの観点を含め、まずは現行制度の中で職員へ制度の周知を行い、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（人間ドック、脳ドック、女性健診、節目ドックの年数改善等）について当局として十分検討し充実を図ること。宿泊施設の充実を図ること。

（回 答）

職員の福利厚生、特に人間ドック等の保健事業については、京都市市町村職員共済組合において主に実施しているところであるが、助成の対象としている女性健診等の中で、利用率が低いものについては、更に周知に努めるとともに、その他の人間ドック等の充実については、宇治市職員共済組合とも協議しながら検討していきたいと考えているので理解されたい。

また、元気回復事業としての宿泊事業については、京都市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、職場状況に応じて空調運転を実施すること。

（回 答）

空調設備については、平成23年度に本庁舎及び議会棟の設備改修の実施設計を行い、老朽化していた空調機の冷温水発生機について、平成24年度は議会棟、平成25年度は本庁舎を更新し、よりその能力性の向上を図ったところである。

また、本庁舎及び議会棟1、2階における職場の空気の滞留を解消するために、空気を攪拌することでより温度の均一化が図れるように空気搬送ファンを、平成24年度と平成26年度の2ヶ年にかけて設置したところである。

なお、平成28年12月に中央監視装置の更新を予定しており、効率的な空調機運転操作に努めたいと考えているので理解されたい。

一方、室温の調整については、宇治市地球温暖化対策実行計画に基づき設定を行っているところであり、計画の趣旨を踏まえながらも、来庁者への配慮や職員の健康管理の面から適切に対応していきたいと考えているので理解されたい。

10. 再任用賃金の引き上げを行うこと。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。人間ドック補助を行うとともに定期健康診断項目を正規職員と同様とすること。

(回 答)

再任用制度については、平成25年度の定年退職者より年金が支給されず無年金期間が発生することから、貴組合との協議を踏まえ、所要の見直しを行ったところである。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。

また、人間ドックの補助については、京都市町村職員共済組合・全国健康保険協会（協会けんぽ）のそれぞれの保険者において実施されているところであるので理解されたい。

なお、定期健康診断項目については、再任用短時間職員において胃部健診等を除いた形で実施しており、課題については認識しているところであるので理解されたい。