

27宇市人第198号

平成27年6月12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27年5月21日付で貴組合から要求のありました2015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・脱原発にむけて

- (1) 震災から4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。また、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、九州電力川内原発をはじめとする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)

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。

なお、被災地及び被災者への支援は、発災当時に被災地へ職員を派遣することや市民から受け付けた救援物資等を送るなどの対応を行ったが、被災地の自治体からは引き続き派遣要請があることから検討が必要である。

一方、被災地から本市に避難して来られた方に対する支援については、市独自の支援として、住民票等の手数料の免除や水道料金の減免等について、平成28年度末まで継続して実施することとしており、今後も必要に応じ延長等の検討を行うこととしている。

各種減免等の実施については、現行体制の中で対応願いたいと考えており、人的支援やボランティア休暇の積極的な使用などに伴う、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。

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、地元自治体の同意を含め、条件が整ってから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) 矛盾に満ちた「給与制度の総合的見直し」は職員生活を低下させ、地域経済にも悪影響を及ぼすものであり宇治市に持ち込まないこと。
- (2) 消費税増税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。

(回 答)

人事院勧告の「給与制度の総合的見直し」については、地方にも国と同様の取り扱いをするよう助言がなされているところであるが、京都府の平成26年人事委員会勧告においては引き続き検討とされているところである。

地方六団体からは国に対して、官民を通じて地域間格差が拡大することとなりかねない等の意見が出されたところである。

また、5月に総務省から発表された調査結果においては、全国の地方公共団体の83.6%が総合的見直しを実施したとしているなど、新たな状況も出てきている。

このような状況の中、現時点においては、慎重に扱うべき課題であると位置付けているが、本市では、地方公務員法の給与決定原則に基づき、給与制度については国家公務員や京都府の給与制度に準じてきたことから、基本的には総合的見直しを実施することの必要性も含めて考慮し、今後京都府の人事委員会勧告や他団体の動向を見定めながら見直しの内容や実施時期については検討し、協議したいと考えているので理解されたい。

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。

3. 夏季一時金要求について

- (1) 夏季一時金については、2. 5月分プラス一律41,000円を支給すること。

(回 答)

平成27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0.75月の合計1.975月分を6月30日に支給するので理解されたい。

(再任用職員には、期末手当0.65月、勤勉手当は0.35月の合計1.0月分を6月30日に支給する。)

- (2) 一時金の役職加算を廃止し、全職員一律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10%加算することは困難であるので理解されたい。

なお、国基準を下回っている役職加算については、近隣他団体の状況を踏まえた上で、検討していきたいと考えている。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。

4. 諸手当について

- (1) 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、国の制度に準ずることが適正であると考え、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をしていきたいと考えているので理解されたい。

(2) 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。

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、7月1日付けで保健師1名の採用を予定しており、残る一般事務職4名についても7月1日または8月3日の採用に向け、努力し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。

(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。

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. 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。今後とも老朽化している機器の更新なども含め、地球温暖化対策実行計画に基づきながら計画的に対応し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、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。

9. 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。また、国が定年延長を検討する中、宇治市においても制度について研究を行うこと。

(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、定年延長については、まずは国における検討の状況を見極めていきたいと考えているので理解されたい。

10. 自治体職場になじまないサマータイム制度やフレックスタイム制度の導入は行わないこと。

(回 答)

サマータイム制度やフレックスタイム制度については、出退勤時間を変更することにより、ワーク・ライフ・バランスの向上を図るため、民間企業等の一部で実施されているところである。

本市においては、市民窓口の開設時間への対応等、市民サービスの維持の観点からも、導入には慎重であるべきと考えており、現時点において検討は行っていないところであるが、他団体の動向や人事院勧告の内容等を注視してまいりたいと考えているので、理解されたい。