

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 26 年 11 月 10 日付で貴組合から要求のありました 2014 賃金確定要求書について、以下のとおり回答する。

現在の我が国の経済の基調判断は、「景気は、このところ弱さがみられるが、緩やかな回復基調が続いている。先行きについては、当面、弱さが残るものの、雇用・所得環境の改善が続く中で、各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、駆け込み需要の反動の長期化や海外景気の下振れなど、我が国の景気を下押しするリスクに留意する必要がある。」とされている。また、本格的な地方分権社会を迎える中で、行政には、真に責任を持つべき分野を的確に見極め、重点的・効率的な行政運営を行うことが求められていると認識している。

こうした状況の中で、本年の人事院勧告では、本年の春季賃金改定でベースアップを実施した民間事業所の割合が増加するなど、賃金を引き上げる傾向が見られたことや、昨年冬と本年夏のボーナスの民間事業所の好調な支給状況を反映したことにより、月例給、ボーナスともに 7 年ぶりの引き上げが勧告されたところである。また、京都府の人事委員会勧告でも、国と同様に、月例給、ボーナスともに 7 年ぶりの引き上げが勧告されたところである。

人事委員会を置かない本市にあっては、これまでから人事院勧告及び国の基準を踏まえた措置を講じてきており、京都府をはじめ近隣他団体や民間事業所等とも均衡を図る中で、検討してきたところである。

消費税率の引き上げの影響など景気動向が不透明で、まだまだ厳しい今日の社会経済情勢の中では、市民の公務員に対する目はより厳しくなっているのも事実であり、国や京都府、近隣他団体の動向を踏まえながら、本市として、市民や議会の理解と納得が得られる給与改定を行うことが求められるところである。

今回の 2014 賃金確定要求の回答については、平成 25 年度から退職手当の支給割合を段階的に引き下げていることに加え、給与減額を実施したこと、さらに本年 4 月から消費税率が 8%に引き上げられたことなどにより、職員の生活実態はこれまで以上に切実なものがあると認識する中で、職員の生活を守る立場の当局として、精一杯検討したものであり、本回答をもってご理解願いたい。

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3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ところであり、被災地から本市に避難して来られた方に対しては、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実施しているところである。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、特に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. 市民生活を守る自治体行政推進へ

- (1) 地方自治体の責務である「住民の安全・健康・福祉の保持」を行財政運営の基本とし、住民生活優先の福祉・医療・教育の充実と地域経済の振興を図ること。

(回答)

宇治市内における厳しい社会経済情勢の下で、市民の安全・健康・福祉の向上や地域経済の振興のため、最大限の努力をしているところであり、限られた財源のなかで、行政が真に責任を持つべき分野を的確に見極め、重点的かつ効率的に行政運営を行っているところであるので理解されたい。

- (2) 財政再建や社会保障費の財源とすることを口実とした消費税を10%に増税することは国民の生存権を脅かし貧困と格差問題を拡大するものであり反対し、5%に戻すよう国に働き掛け

ること。庶民増税に反対し、大企業・大金持ち優遇税制の是正など担税能力に応じた民主的な税制度の確立を政府に求めること。社会保障の改悪に反対し、また、「地域主権改革」の名によるナショナルミニマムの放棄を許さず、国の生存権保障の責任を果たさせること。

(回答)

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

なお、消費税率は、国において決定がされるところであり、現時点では不透明な状況であるが、消費税増収分については、社会保障給付の重点化・効率化、社会保障制度の持続的な維持のため、必要な財源を確保しつつ、社会保障制度改革が行われるものと把握している。

また、制度変更や権限移譲などにより、財源措置がないまま地方負担が増加することのないよう、地方交付税による財源保障等に基づき、確実な財政措置がなされるよう、機会を通じて国に要望しているところであるので理解されたい。

(3) 国保の広域化に反対するとともに、国保に対する国の財政責任・措置を求め、高すぎる国民健康保険料の引き下げや減免制度の拡充など国保制度の改善を政府に求めること。

(回答)

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

なお、国に対しては、国民皆保険体制を堅持することは国の責務であり、これまでより、国庫支出金等の拡充・強化や、国民全体の給付と負担の公平性確保を前提とした医療保険制度の一本化など、制度の改善に向けた要望を行ってきたところである。

国民健康保険の広域化について、現在、持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律に掲げられた医療保険制度改革の具体化に向けて、国民健康保険制度の基盤強化に関する国と地方の協議（国保基盤強化協議会）、併せて事務レベルのワーキンググループで協議されているところであり、京都府も、「まずはナショナルミニマム確保の観点から市町村国保への国費投入を充実するよう国に求めるとともに、市町村国保を都道府県単位で一元化し、広域自治体である京都府がその運営に参画することにより、京都府と市町村が協力して国保を運営していくことが必要である。」とされている。

したがって、問題の解決に向けた取り組みとして期待をしているところであり、今後の動向を注視していきたいと考えているところであるので理解されたい。

(4) 介護保険制度の充実に向けて、国に対し、介護労働者の雇用改善助成金の継続や介護給付費の引き上げなど必要な財政措置を求めること。

(回答)

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

なお、国に対しては、従来から低所得者に対する国費による恒久的な対策を速やかに確立されることや保険給付については、良質なサービス確保・向上のための措置を講じられることなどに

ついて要望してきているところである。

今後も、必要に応じて国に要望していきたいと考えているので理解されたい。

- (5) 宇治市における「子ども・子育て支援新制度」に関する条例化にあたっては、現行の保育制度の到達点を踏まえて保育水準を守ること。待機児対策をはじめとした保育制度の改善・充実をはかるよう政府にはたらきかけること。

(回答)

「子ども・子育て支援新制度」に関する条例については、本年9月議会で各種基準条例が可決されたところであり、家庭的保育事業では、現行と同様に家庭的保育者に保育士の資格を必要とし、国の基準に上乗せした基準を定めているところである。

また、待機児童対策をはじめとした保育に係る制度の改善・充実については、地方自治体や保育関係者の意見を十分に取り入れられるよう、必要に応じて国に対して要望していきたいと考えているので理解されたい。

- (6) 国の責任投げ捨てる「構造改革」路線により、格差と貧困がますます広がる中で、最低賃金1,000円以上への引上げをはじめ、労働者の大幅な賃金底上げを図り、労働時間短縮による雇用確保・拡大、中小零細業者・自営業者などの営業を守り、地域経済活性化に向けた施策を国・府に対して積極的に要請すること。

(回答)

最低賃金については、平成26年10月22日より、京都府最低賃金が16円引き上げされ、現在789円になっている。一部の産業（輸送用機械器具製造業・金属素形材製品製造業など）については、京都府最低賃金額より高い「産業別最低賃金額」が定められており、これらの最低賃金額については、最低賃金法に基づき、各企業において遵守されるものである。本市としては、最低賃金制度について、市ホームページや労政ニュース等で広報しているところであり、今後の動向についても引き続き注視していきたいと考えているところであるので理解されたい。

また、地域経済活性化に向けた施策として、平成21年度より「緊急雇用創出事業」等に取り組んでおり、平成26年度については新たに「地域人づくり事業」が創設されたことから、失業者等に対する就業に向けた人材育成や既雇用者の労働条件等の改善に向けた事業を行っているところであるので理解されたい。

- (7) 「雇用は正職が当たり前」の状況を社会的につくりだすとともに、裁量労働制の拡大や首切り奨励法を許さず、非正規労働者の賃金・労働条件改善・均等待遇と、正規労働者を含めた労働基準法の順守など働くルールの確立を企業に対して厳しく指導するよう国・府に求めること。

(回答)

労働者の賃金・雇用形態等、労働条件については、本来労使間において決定される事項であり、労働法令等に違反する場合には、労働基準監督署が監督及び指導等を行っているところであるので理解されたい。

(8) 公契約条例を制定し、民間委託労働者の賃金権利の水準保障、安心安全のための規制を実施、監督強化すること。

(回答)

労働条件は、労働基準法、最低賃金法等の各種個別法で規定されており、本市の契約書においても法令遵守を明記しているところである。

本市においては、公共工事等の入札においての低価格での落札が労働者の賃金圧縮に繋がる可能性があるため、時宜に応じ新しい最低制限価格制度を導入し、労働者賃金への影響を可能な限り排除している。また、契約時に建設労働者の福祉施策・雇用安定の観点から建設業退職金共済制度の加入を求めているところである。

労働者の労働条件は、本来労使間で決定されるべきものであること、国において法整備の中で行われるべきものという立場から、条例を制定することは現在のところ困難であると考えている。なお、国の動向や先進市の実績やその効果を分析し、他市の取組状況も参考にしながら今後もさらに研究していきたいと考えているので理解されたい。

(9) 国民不在で進められているTPPは、農業はじめ様々な産業に打撃を与え地域経済を破壊するので反対するとともに、政府に対して参加反対の意見をあげること。

(回答)

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

なお、TPPについては、現在、政府が妥結に向けて交渉に参加しているところであり、その動向について注視しているところであるので理解されたい。

(10) 憲法9条の改悪に反対し、憲法の理念に基づく行政を推進すること。

(回答)

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

なお、本市の平和に関する取り組みとしては、「核兵器廃絶平和都市宣言」の理念に基づき、日本国憲法に掲げられた恒久平和の理念を市民生活に生かし、核兵器のない平和な社会の実現に向けて、「宇治市平和都市推進協議会」を中心に、小中学生の広島・長崎・沖縄への平和訪問団の派遣や「平和市長会議」への加盟等、積極的に事業実施してきているので理解されたい。

(11) 清掃、給食、保育所など宇治市行革大綱・実施計画に基づく民間委託・自治体リストラを

直ちに中止し、直営・公立による市民サービスの充実をはかること。

(回答)

第6次行政改革については、「行政経営の品質向上」「組織・行財政運営の効率化」「民間活力の活用と協働によるまちづくり」を3つの基本施策として行政改革大綱及び実施計画を策定したものであり、今後も引き続き、さまざまな分野において民間活力活用について取り組みを進めることとしている。

なお、勤務条件に関わる事項については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. 基本賃金などについて

(1) 職員の生活実態と生計費原則を踏まえ、2014春闘要求書に基づく積極的な賃金改善を実施すること。

(回答)

人事委員会を置かない本市の給与制度については、従来から国家公務員の給与制度を基本に、京都府及び近隣他団体の動向を見定めた上で、所要の見直しを行ってきたところであり、給料月額については、別紙提起書のとおり改定したいと考えているので理解されたい。

(2) 政府の公務員人件費削減方針に迎合した「給与制度の総合的見直し」は職員生活悪化を招き、中央と地方との格差を広げ、地域経済悪化になるため国に対し撤回を求めること。宇治においては行わないこと。

(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。

また、地方六団体は国に対して、今回の人事院勧告により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ているところである。

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。

(3) 高齢層に対する国人勸に合わせた給与抑制を実施せず、現給保障措置の廃止は対象者がいる限り行わないこと。

(回答)

本措置については、他団体の動向を注視しながら検討したいと考えているので理解されたい。

(4) 当局として職員が意欲や働きがいのもてる賃金体系の確立と、職員の生活を守る立場から、踏み込んだ賃金の引き上げとライン改善を図ること。

(5) 職員の賃金ラインについては、これまでの労使確認を基本に交渉経過を踏まえて抜本的な改善を行うこと。

①賃金ラインの底上げを行うこと。とりわけ民間企業に比べて低水準にある初任給をはじめとした若年層部分で歩み線の是正などの改善をはかること。

②初任給の4号改善をはかり、在職者調整を行うこと。また昇格時における新たな加算措置を講じること。

③組合員が力を合わせて職務に専念できるように、通し号俸制とすること。

(回答)

初任給については、有能な人材確保のためにも検討すべきものと認識しているところである。しかしながら一方では、現在本市の初任給は府内トップ水準であることから、近隣他団体の状況等を検討し、必要に応じ協議していきたいと考えているので理解されたい。

賃金ラインについては、これまでも引き上げに向けた努力を行ってきたところである。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25年4月1日現在の本市のラスパイレス指数は府内最高レベルにある実態も踏まえ、引き続き本指数の適正な管理を図っていく中で、他団体の状況等を検討し、必要に応じ協議していきたいと考えているので理解されたい。

また、本市はこれまでから、職務に応じた給与体系としていることから、通し号俸制とすることは困難であるので理解されたい。

(6) 前歴是正の率を100%とすること。当面、当初4年間について100%とし、5年を超える部分について75%是正に改善すること。合わせてこの間の採用年齢の引き上げやそれに伴う前歴年数の増加を踏まえ、8年を超える分の前歴については解消を図ること。

(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。

(7) 公務員制度改革に反対し、地公法改正による人事評価制度は行わないこと。現在、実施・試行している勤務評定を直ちに中止すること。

(回答)

本年5月14日に改正された地方公務員法では、全ての一般職の人事評価の実施を任命権者に義務付ける内容となっており、2年以内に施行することとされていることから、現在実施している人事考課制度を基にして人事評価制度のあり方を検討しているところである。

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。

なお、勤務条件に関わる事項については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。

4. 一時金について

(1) 12月一時金については、2.6月プラス36,000円を支給すること。

(回答)

平成26年12月期に支給する期末勤勉手当は、人事院勧告や京都府の人事委員会勧告に準じることを基本と考えており、期末手当は現行のとおり1.375月とし、勤勉手当は別紙提起書のとおり改定したいと考えているので理解されたい。

(2) 一時金の役職段階別加算措置をやめ、全職員10%以上の加算とすること。国基準を下回っている加算措置については直ちに是正をはかること。現在加算のない1・2級について直ちに何らかの措置を行うこと。

(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。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、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ので理解されたい。

(3) 「勤勉手当」を廃止し、「期末手当」に一本化すること。また、一時金の「勤勉手当」及び「期末手当」に成績率改悪を導入しないこと。

(回答)

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。

また、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。

5. 諸手当について

- (1) 地域手当を10%に引き上げること。地域手当引き下げの経過を踏まえ、当面従来の支給率であった9%にもどすこと。

(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、改善は困難であるので理解されたい。

- (2) 09 確定での交渉経過を踏まえ、住宅手当（持ち家）の在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家の住宅手当を廃止しないこと。国と地方の実態の違いや現状認識を踏まえ、持ち家についても借家最高限度額を基準としての改善をはかること。また、支給要件を改善してすべての職員に支給すること。無支給者について一律支給を導入すること。

(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。

- (3) 扶養手当については、職員の生活実態に見合った金額に引き上げるとともに扶養認定限度額を引き上げること。

(回答)

扶養手当の支給額については、国制度に準じることを基本と考えているので理解されたい。

なお、扶養認定基準については、給与制度全体の中で検討していきたいと考えているので理解されたい。

- (4) 時間外手当については、休日・祝日・深夜を200%、その他を150%とすること。当面、2008年の労働基準法改正の趣旨を踏まえ、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については法定休日含め現行+25%割増とすること。

(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、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。

(5) 特殊勤務手当について、この間の見直しの経過や確認をふまえて賃金全体の改善につなげるとともに、特殊勤務手当の趣旨をふまえて、新設・増額含めた改善を行うこと。

(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。今までの交渉経過を十分に尊重する中で、他団体の状況等を踏まえて、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。

なお、特殊勤務手当の一部とその他手当について、平成 24 年 5 月 30 日に提起したとおり、見直しを図りたいと考えているので理解されたい。

(6) 退職手当は賃金後払いの性格を持つことから、交渉経過を踏まえ制限をかけずにあらゆる手法をもって改善を図ること。

(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、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。

(7) 通勤手当について、交通用具の使用の実態に合わせたガソリン代の高騰に見合う改善を図ること。

(回答)

通勤手当は、職員の通勤に係る経費に対する実費弁償的な性格を有することは理解しているところである。そうした中で、人事院勧告や京都府の人事委員会勧告を踏まえて、交通用具使用者に係る通勤手当について別紙提起書のとおり改定したいと考えているので理解されたい。

6. 再任用の待遇改善について

(1) 再任用の給与を 4 級格付けとすること。

(2) 年金制度統合に伴う年収水準の低下に対する改善をおこなうこと。

(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。再任用職員の給与のあり方については、近隣他団体の動向を注視していきたいと考えているので理解されたい。

また、再任用職員の給与は、本来、年金制度に合わせて改定すべき性質のものではないが、平成 27 年 10 月に予定されている被用者年金の一元化に伴う影響については、経過措置が講じられる予定であることを含めて注視しているところであるので、理解されたい。

(3) 一時金については正規職員と同等とすること。

(回答)

再任用職員の期末勤勉手当については、一般職員と同様に、人事院勧告や京都府の人事委員会勧告に準拠することを基本と考えているので、理解されたい。

なお、平成 26 年 12 月期に支給する期末勤勉手当は、期末手当は現行のとおり 0.80 月とし、勤勉手当は別紙提起書のとおり改定したいと考えているので理解されたい。

(4) 福利厚生について正規職員と同等とすること。

(回答)

再任用職員の雇用形態や福利厚生事業の内容を精査したうえで、定年延長も視野に入れながら検討していきたいと考えているところであり、必要に応じ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。

7. 労働安全衛生及び職員の福利厚生改善について

(1) 職員の健康の保持・増進にむけて、当局責任の福利厚生事業について一層の充実を図ること。

(回答)

職員の福利厚生制度については、地方公務員法第 42 条の趣旨に基づき、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。

公務員の厚遇問題が大きな社会問題となっている状況の中で、福利厚生事業についても必要に応じて見直しを行うとともに、拡充すべき事業については今後とも創意工夫を行って充実を図っていく方向で宇治市職員共済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。

(2) 交渉での確認を踏まえ公務災害補償の独自制度としての死亡見舞金 3,000 万円以上への改善について直ちに実施すること。

(回答)

公務災害の見舞金については、総合的に判断しつつ、誠実に対応したいと考えているので理解されたい。

(3) 職員の心身の健康保持増進対策を一層拡充・強化すること。労働安全衛生委員会の月1回の定例開催を図るとともに委員会論議で出された方針や結果については、当局として予算措置も含め、責任をもって履行すること。また、小委員会についても定例化を図ること。

(回答)

職員の心身の健康保持増進対策として、内科産業医、精神科産業医の2名体制のもと、長時間時間外勤務者に対する面接指導、健康診断結果の有所見者に対する健康教室に加え、生活習慣病予防教室や禁煙サポート等実施しているところである。また、メンタルヘルス対策では、新規採用職員の個別面談や昇格・人事異動者に対して、優先的に対応を図っているところである。今後においてもより一層推進していきたいと考えているところである。

また、安全衛生委員会の月1回の定例開催については、委員会の中で実施に向け検討していきたいと考えており、委員会が出された方針や結果等についても、市長に報告するとともに当局として、引き続き予算化へ向け最大限努力していきたいと考えているところである。

併せて、小委員会の定例化についても、委員会の中で検討していきたいと考えているので理解されたい。

(4) 職員の健康管理体制と安全衛生委員会の活動強化を図るため、「心や身体の健康管理医」の常駐化を図ること。

(回答)

平成18年10月に策定した「宇治市職員のメンタルヘルスケアプラン」に基づき、メンタルヘルスケア対策の推進を図るため、平成19年度より内科産業医に加えて精神科産業医を設置し相談業務の多様化に対応しているところである。

また、安全衛生委員会の活動は、委員会発足以来、委員の積極的な参加により着実に成果をあげてきており、今後とも職員の健康保持増進に向けての取組を、より一層推進し、職員の安全衛生対策の充実に努めていきたいと考えているので理解されたい。

なお、健康管理医の常駐化については考えていないので理解されたい。

(5) 誰もが利用しやすく、心身ともにリラックスできる休憩室とするため、現在の実態や職員の意見を把握して環境の整備に努めること。

(回答)

休憩室の改善については、安全衛生委員会で検討していきたいと考えているので理解されたい。

(6) 外部職場について、クーラーの設置、休憩室やロッカー、トイレなど職場環境について本庁との均衡をはかり改善すること。

(回答)

外部職場の職場環境に関わる事項については、本庁との均衡を考慮し、引き続き改善に向けて協議していきたいと考えているので理解されたい。

各学校の用務員室シャワーブースの改修は、順次環境改善を図っているところである。今後も、施設整備で効果が期待できるものについては、引き続き検討していきたいと考えている。

給食室への空調設備の設置については、小倉小学校を除き今年度完了する予定である。

なお、小倉小学校給食室については、今後の改築工事の中で空調設備等の整備を行う予定であるので理解されたい。

また、各保育所の保育室・休憩室の空調設備については、整備を完了している。また、休憩室の拡張・整備については、平成 22 年度から順次実施しており、平成 25 年度についても、改修工事等に合わせて大久保保育所、北木幡保育所で実施したところであり、今後も改修工事等にあって実施することとしている。

男性職員の専用トイレについては、平成 25 年度に大久保保育所で設置し、3 つの保育所で設置している。その他の保育所については、施設のスペースの問題もあり設置は難しいが、男性職員が使用しやすくするために、調理室内及び共用トイレの一部を和式トイレから洋式トイレに交換したところである。今後は、施設改修の機会などにあわせて整備するなど、ロッカーの設置とともに、可能な方法を検討したいと考えているので理解されたい。

(7) 消防各署の体制に見合った施設・設備の整理を緊急に図ること。これまでの災害等の教訓からも消防職員の安全対策について現状の再点検を十分に行い、消防職場の安全衛生対策の予算の拡充及び安全管理対策の充実を図り、火災現場等におけるヒートストレス対策をはじめとする諸課題への対応をすること。

(回答)

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

なお、体制の見直しに伴う施設・設備の課題については認識しており、現在もその解消に向け、検討しているところである。消防職員の安全対策については、「災害現場活動における安全管理マニュアル」等の徹底及び安全管理ミーティング等を実施し、職場の再点検を行うとともに、資機材や装備の充実に努めて安全管理の徹底を図っているところである。

また、防火服・防火靴を最新モデルへ更新しており、ヒートストレス等の二次的災害の抑制に繋がるものと考えているので理解されたい。

(8) すべての洋式トイレをウォシュレット式に変更すること。和式トイレについて、原則洋式に変更するとともに、除菌クリーナーの常備等衛生保持を図ること。

(回答)

洋式トイレのウォシュレット化については、平成 21・22 年度に議会棟 1 階から 3 階において改修を行ったところである。また、和式トイレを洋式トイレに変更することについては、個室の

スペースが不足することから、実現にはこの課題を解決する必要があると認識している。

ウォシュレット化については、今後、財政状況や省エネ対策の推進を考慮しながら、一般での普及が進んでいる状況を踏まえ、引き続き市民サービス向上の観点と合わせ、段階的に取組んでいく必要があると考えているので理解されたい。

また、トイレの衛生保持については、充実を図っていきたいと考えているので理解されたい。

8. 異常超勤の解消とノー残業デーの徹底について

- (1) 長時間・加重労働対策として締結している36協定を重視するとともに、一般職についても「協定内容に準じた対応」をするという確認に基づき、超過勤務の管理に勤め、年間360時間以上の労働時間の根絶を図ること。とりわけ、年200時間超の職場については何らかの対応が必要という立場に立ち(年360時間超の時間外勤務が毎年発生している職場について)、その解消にむけより一層具体的な対策を推進すること。
- (2) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関する基準(H13年4月)や「賃金不払い残業の解消を図るために講ずるべき措置等に関する指針」(H15年5月)の徹底と合わせ、賃金不払い残業やサービス残業の根絶を当局責任において図ること。
- (3) 「時間外労働は臨時的な場合に行われるものであること」を認識し、恒常的な時間外労働実施職場について、当局責任で実態把握と原因の分析を行い、その解決のための人員体制の確保や条件整備を行う等、具体的な改善策を直ちに講じること。

(回答)

36協定を締結している職場において、その意義や内容等について周知・徹底を図るとともに、それ以外の職場についても、36協定に準じた対応となるよう時間外勤務の縮減に向けた周知を図っているところである。

時間外勤務の縮減については、労働基準法改正の趣旨を踏まえ、縮減対策を定めて取り組んできたところであり、今年度10月末までの時間外勤務時間数は昨年度と比べて減少しているところであるが、縮減目標の年間15万時間以下の達成に向け、引き続き時間外勤務の縮減に取り組んでいく予定であるので、理解されたい。特に昨年度と比べて大きく時間外勤務時間数が増加している所属については、今後も時間外勤務の縮減に向けて適宜ヒアリング等を行い、指導していきたいと考えているので、理解されたい。

賃金不払い残業については、あってはならないものと認識してきたところであり、平成13年4月の労働基準監督署の通達(いわゆる46通達)等を踏まえ、適正な時間管理を行うよう、各所属長に徹底している。

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たいと考えているので理解されたい。

- (4) 労使合意により制度化した「ノー残業デー」を遵守すること。「ノー残業デー」に時間外労働が恒常的に発生している職場については、制度の趣旨を踏まえて解消に向けての対応を行

うこと。

(回答)

「ノー残業デー」については、時間外勤務の縮減と職員の健康保持増進、勤労意欲の向上を目的に平成4年8月から実施したところである。この間「ノー残業デー」の時間外勤務については、所属部長の確認による事前届出制や、各部が主体的に実施状況を確認し、人事課へ報告する等、徹底した「ノー残業デー」の実施に向けて取り組んできているところである。「ノー残業デー」に止むを得ず時間外勤務が発生している職場については、適宜指導を行い、今後においても更に「ノー残業デー」の周知及び実施の徹底について、努力していきたいと考えているので理解されたい。

(5) 勤務時間が終了すれば退庁できる環境整備を図ること。窓口職場については受付時間と業務終了時間について再度明確にするとともに徹底を図ること。終礼等を活用しての残業についてのケジメをはかること。

(回答)

受付時間及び業務終了時間については、基本的には受付終了の17時と勤務時間終了の17時15分までを窓口整理・事務整理時間等としており、17時以降における市民対応については、柔軟な対応を図るように周知してきているところである。ノー残業デーに限らず、勤務時間終了後の早期退庁についても、終礼等においてその徹底を図っているところであるので理解されたい。

9. 休暇制度の拡充について

(1) 現行の介護休暇、育児休業について、職員が利用しやすい制度とすること。部分休業について、この間の取得期間の延長や取り扱いの変更等を踏まえ、代替体制など職場体制の基準を確立すること。

(回答)

介護休暇、育児休業については、国の制度に準じた運用としているので理解されたい。

また、長期休暇の代替要員については、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。所属によっては長期休暇職員が複数存在していること等により、通常業務に影響が出ていることについては課題として認識しているところであり、本年度には、長期休暇職員の代替職員の配置のあり方について、一定の整理を行ったところである。

部分休業については、現時点では代替要員の対応を考えていないが、課題については認識しており、協議していきたいと考えているので理解されたい。

(2) 有給休暇の完全取得に向けた対策を講じるとともに、リフレッシュ休暇として勤続20年、25年及び30年に5日付与すること。

(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。

本年度のこれまでの実績として、4月から10月までの年次休暇の平均取得日数は7.29日で、平成25年度と同程度の取得状況となっているところである。引き続き、管理職を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。

なお、リフレッシュ休暇については、現時点では現行制度の拡大は考えていないので理解されたい。

10. 人員・機構・職場要求について

(1) 業務量に応じた人員を正規職員で配置するとともに、年度途中での欠員は、正規職員で直ちに補充すること。

(回答)

職員の定数及びその配置にかかる事項については管理運営事項であるが、勤務条件に関わる事項については貴組合と協議をしていきたいと考えている。

なお、年度途中の欠員については、「毎年4月から6月の間に予測しがたい欠員が生じた場合については、その業務の実態を勘案し、他の職員の応援等を求めがたい場合等、必要に応じて年度途中に採用試験を行い欠員の補充を行う」こととしているので理解されたい。

(2) 分会協議会要求や分会要求については、積極的に応え解決を図ること。また、今年度の定年及び特別希望退職者の職種に応じた採用試験を直ちに実施すること。

(回答)

分会要求については、これまでから誠実に対応してきているところである。また、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速やかに対処したいと考えているので理解されたい。

(3) 長期休養者が複数発生するなどの状況が発生した場合、職場の実態に合わせ正規職員を配置すること。

(回答)

長期休暇の代替要員については、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ので理解されたい。

なお、所属によっては長期休暇職員が複数存在しているなどにより、通常業務に影響が出てい

ることについては課題として認識しているところであり、本年度には、長期休暇職員の代替職員の配置のあり方について、一定の整理を行ったところである。今後も、職場実態を踏まえながら、あり方については検討していきたいと考えているので理解されたい。

(4) 地方自治法の本旨を逸脱した「効率」最優先で市民・職員に犠牲を押し付ける人員抑制・民間委託、臨職・嘱託化などの自治体リストラを行わないこと。

①学校給食について、直営校の役割がより一層果たせるよう直営校を増やすとともに、中学校給食の実現含め学校給食の更なる充実・改善を図ること。

(回答)

第2次学校給食調理民間委託実施方針に基づき民間委託化を図ってきたが、平成24年度に総括をし、直営校と民間委託校との併存は不可欠であり、市調理職員の定年退職予定年次等を踏まえ、平成32年度までの間、給食実施校20校について直営校6校・委託校14校の体制を維持することとしたので理解されたい。

なお、中学校では、給食ではなく家庭からの手作り弁当を基本としており、家庭から弁当が持参できない生徒に対して、栄養バランスやエネルギー量を考慮した弁当を提供するため、平成25年10月から全中学校で昼食提供事業を開始し、引き続き実施していきたいと考えている。また、勤務条件に関わる事項については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。

②公立保育所の廃止・民営化は行わず、市民要望である待機児童解消をはかり、公立保育所と民間保育所との職員の均等待遇を図るとともに私立保育所への補助金を増額すること。

(回答)

本市の総合計画においては、保育サービスの充実に向けての取り組みの方向性として、効率的な保育所運営の推進のため民間活力の活用について研究、検討するとなっているところであり、加えて、民間保育所に対しては、市としてもその運営を支援するため、運営補助金を交付しているところであるので理解されたい。

③可燃ごみの民間委託を中止すること。また、清掃及び環境行政の将来方針を明らかにし、行政としての責任を明確にすると共にその体制を確立すること。廃プラ収集、ふれあい収集など新たな事業については直営を基本とし、必要な人員体制については確保すること。

(回答)

可燃ごみ収集・運搬業務の民間委託については、「今後の清掃事業について－可燃ごみの収集・運搬業務の民間委託に向けて－」に基づき取り組んで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。

また、清掃及び環境行政の将来方針についても、宇治市第2次ごみ処理基本計画に基づき、循環型社会を目指し、その実現に向け諸施策を進めることとしているので理解されたい。

新たな事業については原則委託としているが、啓発活動や個人情報の問題など、様々な角度から検討する必要がある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。

(5) 現行でも手狭な職場スペースや歪な配置、権限移譲等今後も増大する業務量、市民の利便性など踏まえ、庁舎の新增設も含めて抜本的な職場配置問題の改善を検討すること。

鍵のかかる作業スペースを確保し、会議室が本来の目的に使用できるようにすること。

配置基準の変更や算出方法を見直し、最低スペースの保障や電算機器の導入に見合ったスペースを確保すること。合わせて、予備スペースの活用について当局としての方針を明らかにすること。

(回答)

抜本的な職場配置問題の改善については、現在の財政状況から庁舎を新增設することは非常に困難であることから、限られたスペースを有効に活用する必要があり、「庁舎事務スペース課題検討会議」を設けている。その中で書類等の保管のあり方等や各課業務に関わる全庁的な課題の整理等を行っており、平成 25 年度は平成 26 年度から適用する配置基準や算出方法の見直しを行ったところである。今後ともうじ安心館なども含めた一体的な活用を研究することも必要であると考えているところであるので理解されたい。

(6) 機構改革を行うに当たっては、これまでの職場の意見を十分尊重して行うとともに、簡素で市民に分かりやすい機構及び名称とすること。また超過勤務削減のための管理職への登用や、本来の「主幹」ポストの役割と位置づけから逸脱した係長兼務主幹を止めること。

(回答)

この要求項目については、交渉事項として回答することにはならないが、勤務条件に関わる事項については、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。

なお、機構改革については、職場会議での意見も十分踏まえるとともに、行政改革大綱に基づき市民にわかりやすい組織づくりを推進してきたところである。また、時間外勤務削減のための管理職への登用は、行っていないところであり、組織運営上の必要性から、主幹への登用を実施しているところであるので理解されたい。

1 1. 臨時職員・嘱託職員の賃金・労働条件の改善

(1) 最低賃金が生活保護基準との乖離を図る立場から一定の改善がされたこと、2008 年 8 月の人事院通知（「非常勤職員給与決定の指針」）や今年度全国的な最低賃金引き上げを踏まえ、臨時・嘱託職員の賃金・勤務条件の抜本的な見直し・改善を行うこと。

(2) 正規職員と均衡待遇を図る立場から、休暇制度をはじめとする労働条件の改善を行うこと。育児・介護休業法の改正など踏まえ、有給での休暇制度とすること。

- (3) 外部職場の臨時・嘱託職員も含め、更衣場所の確保及び、ロッカーを貸与すること。
- (4) 自治体から低賃金労働者をなくし、社会に模範を示すためにも、自治体に働くすべての不安定雇用労働者の最低賃金を「時給 1,000 円、日額 7,500 円、月額 160,000 円」以上に確立するとともに、「均等待遇」の原則を基本に改善を図ること。
- (5) 嘱託職員の賃金・労働条件改善は、それぞれの労働組合の要求に添って改善を図ること。
- (6) 非正規職員の福利厚生の実を充実すること。

(回答)

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

なお、平成 23 年度に臨時職員、非常勤職員の勤務条件等に関する条例等を制定するとともに、平成 25 年度から非常勤職員の健康診断の項目を増やすなど一定の処遇改善を図ったところである。また、臨時職員の一般事務職賃金については、本年度、787 円から 843 円に改定したところである。

今後も引き続き国や京都府、近隣他団体等の動向を注視し、人材確保の観点も含め、労働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。

1 2. 労働条件、労使間ルールなどについて

- (1) 地方公務員の労働協約締結権については、自治体労働者の労働基本権保障とともに、「地方自治の本旨」に基づき、住民自治・団体自治が保障されるものとし、自治体の労働組合・住民・議会・首長の意見が反映されたものとなるようさらなる検討を行うよう要請すること。

(回答)

地方公務員の労働協約締結権については、平成 23 年 6 月に総務省が「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」を示し、また平成 24 年 11 月には「地方公務員の自律的労使関係制度に関する会議」報告書が公表されたが、その後、国の議論においても、進展は見られないところである。今後も引き続き、国の動向を注視してまいりたいと考えているので理解されたい。

- (2) 政府・総務省による財政措置などを利用した不当な地方自治や労使関係への「介入」・「干渉」に反対し、労使自治の原則を厳守すること。
- (3) 賃金権利・職場環境改善などの労働条件に関わる事項については、労使で築いてきた労使慣行を尊重し、誠実に交渉に応じ労使合意・妥結の原則を遵守すること。

(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きたいと考えているので理解されたい。

(4) 共同システムの導入に当たっては、導入に向けたスケジュールに拘ることなく職場の意見を充分反映させ、職場合意・納得を原則に拙速な導入はしないこと。また、共同システムの導入の目的である経費削減とともに、現行システムのレベル以上とする確認に基づき行うこと。

(回答)

現在、国民健康保険、国民年金、税及び住民登録業務などにおいて共同システムが稼動しており、今後の導入にあたっては、これまでの経験を活かし、時期も含め職員の意見を反映し、職場の理解の下で対応することとしている。また、これまでの全体としてのシステムレベルを落とさないことを前提として導入を図っているので理解されたい。

(5) 「地方税機構」について、現時点における総括を行うこと。また、職員が団結して業務にあたれるよう、労働条件や職場環境の整備をはかるよう税機構に働きかけること。京都府が強引に推し進める課税部門の「共同化・広域化」については参加しない立場を貫くこと。山城中部事務所について休憩室をきちんと整備すること。

(回答)

徴収事務については、データ移行や調整連絡も順調に行われており、効率的な徴収ができる環境が整っていると考えている。平成 25 年度の滞納繰越分の徴収率は、平成 24 年度を上回る結果となり、年々徴収率が向上しているところである。

法人市民税については、平成 24 年度から課税事務を共同化したが、現在、大きな問題もなく事務が進められており、納税者の利便性向上や未申告法人の捕捉など一定の成果を上げている。

職員の勤務条件や職場環境について、山城中部事務所では、平成 25 年末に休憩室が確保されたことを確認している。引き続き必要に応じ、環境改善に向けて地方税機構と調整を図っていききたい。

課税事務の共同化が提案されている他の税目については、課題があると認識しており、今後具体的な共同化案が示された時点で、課税事務共同化に参加するかしないかを決定していくこととなる。

なお、勤務条件に関わる事項については、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。