

交渉結果報告書

市長公室 人事課

交渉内容 2014春闘要求書の回答について
交渉日時 平成26年4月23日(水) 15時00分～18時00分
交渉場所 602会議室
交渉出席者 当局側 土屋副市長 宇野市長公室長 星川次長 秋元課長 岡部主幹
波戸瀬主幹兼人事研修係長 雲丹亀給与係長
組合側 小野執行委員長 副執行委員長 書記長 書記次長他執行委員等 計12人

概要	2014春闘要求書の回答に関する交渉を行った
組合の主張	<p>国が民間に賃金引き上げを要請している中、公務員には給与制度の総合的見直しによって、一時的ではなく恒常的に引き下げようとしている。宇治市として単に人事院勧告を注視するのではなく、市長会等を通じて国に意見をあげるべきではないか。人事院勧告が出てからでは遅い。2005年の給与構造改革は労使合意するまでに2年かかった。今回も中身は簡単に労使決着できるものではない。</p> <p>住居手当の回答文書は、これまでの確認に基づいて交渉すると理解してよいか。</p> <p>時間外勤務の解消にあたっては、課で年間2,000時間を超えるところや、一人あたりの平均が年間200時間超又は180時間超から注意しつつ、360時間を超えるところは何らかの手立てが必要という観点を持つことはこれまで確認してきた。係で2,000時間を超えているところは複数あるのに、そのうち、人的配置をされたのは1課のみである。人的措置が何も手立てがされていない課もあるが、平成26年度は同じようなことにはならない体制だと言っていたが、本当に大丈夫か。市民税課でも臨時福祉給付金で業務が増えることも予想される。</p> <p>年休が取得できていない人に対する手立ては何かしないのか。1年経って結果を分析するのではなく、年度途中で何かの対策を打つべきである。また、管理職員の時間外勤務についても健康管理という面からしっかりした対応が必要。</p> <p>事務室配置が変更となったことについて、現場が実際に机等を配置してみても、現場の意見として不便だから変更するということが自体は理解するが、当初に当局が提案する際にきちんと議論が尽くされていたのか。提案・合意しても、あとで変えたらよいというスタンスでは合意妥結の重みがなくなる。</p> <p>年末年始加給金は課題としては認識しているが、平成23年に条例化したときにこの問題は解決している。ただ、議論しないというわけではない。</p> <p>職員会館の駐輪場スペースについて、危機管理の倉庫をなくすなど整理してほしい。また、屋根をつけるという話はどうなったのか。経過がありながら、長年放置されている。</p> <p>節電期間の照明の消灯はだれがするのか。特定の人に偏るなどがないように配慮してほしい。これから夏に向けて、毎年暑いという意見もある中で、今年はどうに対応するのか。ブラインドを下ろすという話もあるが、それ</p>

	<p>は嫌だという人もいる。各職場からの意見を把握して対応してほしい。</p> <p>産休、育休代替職員の配置の考え方を、文書として整理してほしい。長期の休職者が出たときもどうするのかも考えてほしい。</p>
<p>当局の主張</p>	<p>今年の人事院勧告の内容を注視しているところであり、勤務条件にかか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。</p> <p>経過は承知しているところであり、その理解でよい。住居手当の基本的な考え方を示して議論するところを、昨年は示すことができなかった。京都市が昨年の人事委員会報告で触れていることもあり、状況の変化も踏まえた議論をしたい。</p> <p>今年度も時間外勤務の縮減対策を定めて取り組むところであり、課題のある所属については、いつも以上にヒアリングをおこない、適正に対処していきたいと考えている。年次休暇についても時間外勤務の縮減対策の中で、その取得に向けた職場環境づくり等について通知する予定である。</p> <p>一定の議論はあったものと認識しているが、議論し尽くしたとはいえないと考えている。せめて3月中に修正の提案をするべきだったと考えている。</p> <p>年末年始加給金の課題については、災害等で交渉が中断しているが、整理しなければならない課題のひとつであると考えているので、労使合意に向け協議していきたい。</p> <p>-</p> <p>節電対策やクールビズの実施の際には、特定の職員に偏ることがないように、所属長へ話をしている。</p> <p>整理したい。</p>