

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 25 年 11 月 11 日付で貴組合から要求のありました 2013 賃金確定要求書について、以下のとおり回答する。

現在のわが国の経済状況は、景気は、緩やかに回復しつつあり、先行きについては、輸出が持ち直しに向かい、各種政策の効果が発現するなかで、家計所得や投資の増加傾向が続き、景気回復の動きが確かなものとなることが期待される。また、消費税率引上げに伴う駆け込み需要も見込まれる。ただし、海外景気の下振れが、引き続き我が国の景気を下押しするリスクとなっている。こうした中、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、本年の人事院報告では、官民較差がほぼ均衡していることや、給与臨時特例法による給与減額措置を行っていることから、月例給与及び期末勤勉手当の支給割合は、ともに据え置きとされたところである。また、京都府の人事委員会報告でも、月例給与及び期末勤勉手当の支給割合はともに据え置かれたところである。

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。

しかしながら、今日の非常に厳しい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 2013 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引き下げたことや平成 25 年 10 月から平成 26 年 3 月まで給与減額措置を実施していること、さらに平成 26 年 4 月から消費税率が 8%に引き上げられることなどにより、職員的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、職員的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) 被災地住民が元の生活を取り戻せるよう、住民本位の復興を進めること。被災者の支援と生活基盤・社会基盤の再建、地域経済の再生、被災地自治体の機能回復と強化へ、国が総力をあげて対応するよう求めること。
- (2) 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。
- (3) 福島原発事故について、収束宣言を撤回し、深刻な事態として認識するとともに国内外の専門的知見を結集して調査し、国民に情報を開示するよう政府に求めること。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。「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。
- (4) 復興財源を名目にした消費税増税、公務員給与引き下げなど、安易な国民負担押しつけでなく、大企業の内部留保活用や大企業・大資産家への優遇税制廃止、不要・不急の公共事業の中止、アメリカへ思いやり予算や政党助成金廃止等で復興費用の捻出をはかるよう、国に申し入れること。また、復興特別法人税の前倒し廃止をせず、早期の復興を図るよう国に申し入れること。
- (5) 被災地をはじめ公務公共サービスを拡充するために公務員を増やすこと。そのために必要な財源の確保を求めること。

(回答)

本市はこれまで、被災地への支援活動として、緊急消防援助隊の派遣や応急給水支援活動及び被災宅地危険判定等のための職員派遣や市民からの救援物資の受付等を実施するとともに、被災地から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、本市の臨時職員としての雇用等を実施しているところである。

被災地及び被災者への支援は、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。

なお、国に対しては、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要請を行うとともに、京都府知事及び府内市町村長の連名で原子力発電に関して「情報開示を徹底すること」、「抜本的に原子力災害対策を見直すこと」、「自然エネルギーへの転換を促す総合的な施策を推進すること」等について、既に緊急要望を行ったところである。

また、全国市長会から「東日本大震災からの復旧・復興に関する決議」として、被災者の生活再建支援、地域産業の復旧・復興に対する支援、公共施設の復旧・再整備等について、迅速かつ万全の措置を講じるよう、地方として必要な事項についても、既に要請を行ったところである。

今後も必要に応じて要望していきたい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) 「税と社会保障の一体改革」と称して、消費税の増税を進めることは、国民の生存権を脅かし貧困と格差問題を拡大するので反対すること。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 8%については、国において既に決定がされており、消費税増収分と社会保障給付の重点化・効率化により、必要な財源を確保しつつ、社会保障制度改革が行われると把握している。

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) 給与減額の10月実施にあたり労使で確認した事項に基づき積極的な賃金改善を図ること。

(回答)

10月から実施している給与減額措置は、これまでにない大きな減額であり、職員へ負担をかけていると認識している。この間の確認事項に基づいて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) 介護保険制度の充実に向けて、国に対し、介護報酬の引き上げなど必要な財政措置を求めるとともに、市町村任せの「地域支援事業」への移行による要支援者の保険給付対象は行わないこと。

(回答)

介護予防給付の地域支援事業への移行については、現在、国の審議会で議論されているところであり、移行後の事業も介護保険制度のサービスの提供であり、財源構成も変わらないとされて

いる。

今後、具体的な内容を示されるものであり、国の動向を注視しているところである。また、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) 現行の保育制度を全面的に解体する「子ども・子育て支援新制度」の制度化に反対するとともに、現行の保育制度の到達点を踏まえて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求めること。

(回答)

子ども子育て支援新制度が施行された後も、保育の利用手続き、入所の仕組みについては、改正児童福祉法で、当分の間、保育を必要とする子どもの全ての施設・事業の利用について、市町村が利用の調整を行うものとされているところである。

また、最低基準や運営費については、国の「子ども・子育て会議」で検討が行われているところであるが、子ども・子育て支援新制度への移行にあたっては、市町村や保育現場の意見をヒアリング等により十分聞くとともに、制度の実施については十分な周知と準備期間を設定し、市町村の事務や負担が増えないように、関係機関を通じ国に求めているところである。今後とも国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。

(6) 国の責任投げ捨ての「構造改革」路線により、格差と貧困がますます広がる下で、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25年10月24日より、京都府最低賃金が14円引き上げされ、現在773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、本市では平成21年度より「緊急雇用創出事業」と「ふるさと雇用再生特別基金事業」に取り組んでおり、平成25年度についても「緊急雇用創出事業」については継続されたことから、引き続き積極的な求職者の雇用創出を図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、労働者派遣法を抜本改正し、派遣労働の原則禁止とともに、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)

「改正労働者派遣法」については、平成 24 年 10 月 1 日から施行されたところである。今後、法改正に伴う社会的な影響が明らかになると思われることから、こうした状況を踏まえて、必要に応じて適切に対応していきたいと考えている。

(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) 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増税に反対すること。市民生活に一層の負担を押し付けようとする政府の動きに反対し、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。

(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、引上げ分の消費税収入については社会保障 4 経費、地方においては社会保障 4 経費を含む社会保障施策に要する経費に充てるものとされている。消費税の引上げを踏まえて、低所得者に配慮する観点から関連する社会保障制度の見直しや所得控除の抜本的な整理と併せて、総合合算制度、給付付き税額控除等の施策の導入や複数税率の導入について検討することとされている。

税制度のあり方については、国の動向を見ながら、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。

(10) 国民不在で進められている、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 TPP への参加について反対するとともに、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、政府が交渉に参加し、年内を目途に妥結することを目指していると認識しており、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。

(11) 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、「宇治市平和都市推進協議会」を中心に、「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、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。

(12) 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。

(13) 憲法に保障されている表現の自由や国民の知る権利を奪う「特定秘密保護法案」「国家安全保障会議」設置関連法案は、公務にも影響を及ぼすことから反対すること。」

(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、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、2013 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、今後もこれまでと同様に、必要に応じて貴組合と協議したいと考えているので理解されたい。

(2) これまで政府が労働基本権制約の代償措置としてきた人勤制度を無視して議員立法で国会で可決した、憲法違反の「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律」について国に撤回を求めること。

(回答)

「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律」は、国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み実施されているが、平成25年11月15日に、臨時特例措置は平成26年3月31日をもって終了すると閣議決定がなされたところである。また、同日付の総務副大臣通知において、平成26年度の地方公務員給与に関して新たに減額要請は行わないとされたところである。

地方公務員の給与は基本的には国が強制するものではなく、地方が自主的に決定すべきものであり、今回の減額措置のように、地方固有の財源である地方交付税を用いて、地方公務員の給与の減額を実質的に強制することはあってはならないと考えているので理解されたい。

(3) 給与構造改革に伴う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) 国人勤に合わせた高年齢層の給与抑制を実施しないこと。

(回答)

本措置については、国や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。

(5) 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。

(6) 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。

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。

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。

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24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。

(7)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%とする事を早めるとともに、短大卒や大卒の前歴是正についても並行して改善を図ること。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改善を行い、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おこな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。

(8)公務員制度改革に反対し、民間で既に破綻している賃金リンクする「成績主義」導入や「勤務評定」を行わないこと。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)

地方公務員の制度改革については、行政改革推進法に基づき取り組みを進められる国家公務員制度の改革に準じて取り組みを進めることとされているので、本市においても国の動向を注視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、2.5月プラス47,000円を支給すること。

(回答)

本年の人事院報告、京都府及び京都市の人事委員会報告において、民間の年間支給月数と概ね均衡しているため、据え置きとされたところである。このような中で本市が現行の支給率を上回って支給するのは困難であるので理解されたい。

なお、平成25年12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、期末手当として1.375月分、勤勉手当として0.675月分の合計2.05月分を12月10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級について直ちに加算を行うこと。

(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を除き一律適用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、当面従来を支給率であった9%にもどすこと。

(回答)

地域手当については、議会からの厳しい指摘を踏まえ、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、見直しを図りたいと考え提起している中で、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、国制度に準拠す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、廃止・引き下げだけでなく新設・増額含めた検討を行うこと。

(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。

6. 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。

(回答)

メンタルヘルスケア対策は「宇治市職員のメンタルヘルスケアプラン」に基づき、安全衛生委員会やメンタルヘルス対策会議で論議をし、推進しているところである。また、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、所属別の健康講座や禁煙サポート対策及び安全衛生委員会ニュースによる啓発活動を実施しているところである。今後においても健康保持増進対策を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、委員会で出された方針や結果等についても、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、今後も改修工事等

に合わせ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、2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。

各学校については、用務員室の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、引き続き検討してまいりたいと考えているが、給食室への空調設備の設置については、耐震補強工事が終了した学校から順次計画的に給食室を含む学校全体の整備を進めているところであるので理解されたい。

なお、小倉小学校給食室については、今後改築を予定しており、そ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。

(7) 消防各署の体制に見合った施設・設備の整備を緊急に図ること。とりわけ耐震性に問題がある伊勢田分署や狭狹な西署の建て替えなど早急に対応すること。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。

(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、段階的に取り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。

7. 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。

昨年度は災害の影響が大きかったため、単純に比較はできないものの、選挙・災害を除いた今年度10月末までの時間外勤務時間数は昨年度と比べて大きく増加しており、災害の無かった一昨年度と比較しても増えているところである。

時間外勤務の多い所属については、現状を把握し、応援体制の確立、事務事業の見直し、効率的な事務処理方法の工夫等に努めるとともに、業務量に応じた適正な定数配置ができるよう検討を進めていきたいと考えているところであるが、年360時間超の時間外勤務が毎年発生している職場や発生する可能性が高い職場については、必要に応じ、臨時職員の対応等も行っているところである。

職員の健康管理の面からも時間外勤務の縮減が必要であり、時間外勤務を行わないことを基本に、時間外勤務命令を発する場合には、その必要性を見極めたうえで、命令を発するよう徹底してきているところである。また、各所属の個人ごとの時間外勤務実績、並びに、削減に向けた進捗状況を各部長・理事に情報提供を行い、各所属長を指導できるように取り組んでいるところであり、平成24年6月からは各所属ごとに独自のノー残業デーを設定するなど工夫をしているところである。

賃金不払残業については、あってはならないものと認識してきたところであるが、一部の所属において時間外勤務の管理等に不適切な事例もあったことから、平成13年4月の労働基準監督署の通達(いわゆる46通達)を踏まえ、適正な勤務時間管理を行うよう、各所属長に再度徹底している。また、早期退庁を促すため、ノー残業デーに限らず、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。

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るとともに、時間外勤務縮減に取り組んで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」の遵守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」の周知およ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周知をしてくれ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、再度、終礼等においてその徹底を図っ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。

8. 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、非常勤職員及び臨時職員での対応とすることとしているが、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る。長期休暇職員の代替職員については、職場実態を踏まえながら、検討していきたいと考えているので理解されたい。

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。とりわけ取得時期変更の経過期間中、年休取得状況について把握するとともに、取得にむけた計画を明らかにし対応を図ること。

(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。

平成 25 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 7.33 日で、平成 24 年度の 6.54 日と比べて 0.79 日増加しているところであるが、特に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。

9. 人員・機構・職場要求について

(1) 2013 年度の定数における欠員（土木技師、保健師）については交渉経過を踏まえ必ず正規職員を配置し解消すること。

(回答)

これまでから欠員のあった職場については、業務体制・運営についてご苦労をおかけしていることに、改めてお詫び申し上げるとともに、年度当初に欠員状態になっていた土木技師 6 名、保健師 2 名については、欠員の解消を図るべく今年度に入って 3 回の採用試験を実施し、土木技師 4 名を採用し、残りの土木技師 2 名と保健師 2 名については、来年 4 月に向けて欠員状態の解消に努めているところであるので理解されたい。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 新再任用制度の義務化については、「再任用及び早期退職にかかる要求書」に沿い、雇用と年金の確実な接続の観点から希望者全員を雇用すること。職場実態に見合った配置とすることとあわせ、職員の培ってきた能力を生かし働く場を確保するため、福祉・教育・防災など住民の暮らしを守り、向上させるための新たな事業・業務の開拓や現行業務の充実、民間委託事業の直営への切り替え等に活用すること。そのため労働組合と十分に協議すること。

(回答)

再任用制度については、今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、これまでの間、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していきたいと考えているので理解されたい。

(5) 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。

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、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、昨年度総括をし、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、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。

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営化等を検討するとなつ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。

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。

(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諸施策を進めることとしているので理解されたい。

(6) 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、配置基準や算出方法の見直し、うじ安心館なども含めた一体的な活用を検討しているところであるので理解されたい。

(7) 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、超過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。

10. 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充実を図ること。

(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年度に非常勤職員の報酬及び勤務条件等に関する条例等を制定するとともに、一定の処遇改善を図ったところである。また、平成25年度からは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。

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。

11. 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、総務省の「基本的な考え方」が示されたが、労働組合の事前認証制度や二元代表制度のもとでの「勤務条件条例主義」と協約締結権の関係はじめ、多くの問題点を含んでおり、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たところである。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ため理解されたい。

- (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、業務開始当初のデータ移行などの課題も解決し、効率的な徴収ができる環境が整ったと考えている。平成24年度の滞納繰越分の徴収率は、平成23年度を上回る結果となり、一部徴収業務を移管した平成21年度から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課題が残っていることは認識している。山城中部事務所における休憩室については、機構と施設管理者との増床協議が整い、本年11月末を目途に休憩室として利用できるスペースが確保される予定と把握している。引き続き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

なるので理解されたい。

(6)「地域主権改革」一括法が成立し、権限移譲にかかり業務が明らかになる中、移譲が確定した業務については人員体制含め今後の準備等について早急に現場に明らかにし、職場協議をはかること。

(回答)

宇治市権限移譲に関する事務処理体制検討委員会において、事務内容の詳細や業務量等についての把握と体制等を検討するとともに、担当課の職場会議等を通じて職場への説明を行い、スムーズな事務の移譲に努めたところである。

今後、さらに移譲される事務が出てきた場合についても、京都府に対して、スムーズな事務の移譲が行えるよう、情報の提供と適切な支援を求めているところである。

なお、権限移譲に伴い、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。