

25宇市人第216号
平成25年6月21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25年5月29日付で貴組合から要求のありました2013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・脱原発に向けて
 - (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) 福島原発事故に関わって、関係者・専門家等の英知を結集し一刻も早く事態の収束をはかるとともに、被災者の生活支援、被害補償に全力をつくすこと。「安全神話」に基づく原子力行政を抜本的に見直し、即時の脱原発を取り組むこと等を国に求めること。
 - (4) 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。
 - (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きたところである。

被災地及び被災者への支援は、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」等について要望を行っており、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。

また、国に対して、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は、既に要請を行っているため、理解されたい。

2. 国による賃金削減について

- (1) 人事院勧告に基づかない憲法違反の国家公務員賃金削減を口実にした、国による地方交付税を盾に取った自治体職員賃金削減は行わないこと。
- (2) 国による不当なやり方に従うことなく職員生活を守る立場から組合要求に誠実に対応すること。

(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ものであり、国家公務員の給与は国において判断し、実施されるものである。地方公務員の給与は、地方が自主的に議会の同意を得て決めるものであり、全国一律ではなく、それぞれの団体が自主的・弾力的に対応すべきものであり、地方固有の財源である地方交付税を地方公務員の給与削減のために用いることは、地方分権の流れに反し、地方の財政自主権を侵すものであり、遺憾であると考えている。

しかしながら、国が地方へ給与削減を要請したことを踏まえ、地方交付税算定方法を変更し、現実に本市の地方交付税が減額されることとなっており、この地方交付税削減の影響を市民に転嫁はできないものと判断し、給与減額を実施せざるを得ないと考えている。給与減額措置には職員の生活ややる気に与える影響など、課題が多くあることも認識しているが、苦渋の選択として判断したものであるため、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. 4月分プラス一律40,000円を支給すること。

(回 答)

平成25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月分、勤勉手当0.675月分の合計1.9月分を6月28日に支給するので理解されたい。

- (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。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。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。

4. 諸手当について

- (1) 退職手当について、昨年度の確認事項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、あらゆる手立てを講じ直ちにその解消を図ること。

(回 答)

土木技師と保健師については、年度当初から欠員が生じており、採用試験を実施したが、全員の充足に至らなかったところである。欠員が継続する職場については引き続き負担をかけることになるが、周知方法など工夫をしながら、再度採用試験を実施し、人材確保に向け努力してまいりたいと考えてい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。

(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に取り組んでいるところである。

平成24年度は災害対応もあり、単純な比較はできないものの、平成23年度と比較して約0.5日減少した。特に、12月の取得日数が減少し、3月に若干増加したことは、付与月を4月に変更したことの影響の表れであると分析しており、12月末現在の取得日数の目安を示すなど対策を講じたところである。

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。

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、平成24年度に議会棟の空調機の冷温水発生機の更新、庁舎2階に送風機の設置をし、本年度に庁舎の冷温水発生機の更新等を予定しており、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も見据えながら、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. **来年度より新再任用制度の義務化の実施が見込まれる中、これまでの再任用制度の課題と問題点を整理し、勤務条件の改善や職場実態に見合った制度となるよう労使協議の上、制度策定すること。**

(回 答)

平成25年度以降、報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図ることが求められている。国においては、平成25年3月26日「国家公務員の雇用と年金の接続について」閣議決定されたところであり、本市においても、そうした趣旨を踏まえ、早期に課題を整理し、必要に応じて協議してまいりたいと考えているので理解されたい。