

23 宇市人第 513 号
平成 23 年 11 月 21 日

宇治市職員労働組合
執行委員長 田中 実 様

宇治市長 久保田 勇

回 答 書

平成 23 年 11 月 11 日付で貴組合から要求のありました 2011 賃金確定要求書について、以下のとおり回答し、別紙にて提起する。

わが国の経済状況は、10月の内閣府の月例経済報告においては、「景気は、東日本大震災の影響により依然として厳しい状況にある中で、引き続き持ち直しているものの、そのテンポは緩やかになっている」とし、東日本大震災により落ち込んだ景気は、回復傾向があったものの、その速度は鈍化しているとされている。また、岩手、宮城、福島の前北3県を含めた全国の平成 23 年 9 月の完全失業率は 4.1% であり、震災前の 2 月に比べ 0.5 ポイント改善しているところであるが、ハローワーク宇治管内の有効求人倍率は 0.59 であり、全国の 0.67、近畿の 0.65、京都府の 0.67 よりも低い状況であることから、市民生活は大変厳しい状況にあると考えられる。

また、本市の財政状況を見ると、平成 22 年度決算については、市税収入は景気の低迷の影響等により、前年度より約 30 億円の減収となり、単年度収支については、平成 18 年度以来 4 年ぶりの赤字となった。本市の税構造においては、法人市民税の収入割合が高く、中でも特定の法人の占める割合が高いため、その業績等の影響を受けやすく、景気の低迷に加えかつてない円高の進行により、本市の税収が今後も落ち込む可能性がある。税収の大きな落ち込みに加えて、扶助費等の義務的経費が増加しており、財政の弾力性を示す経常収支比率については、前年度から 4.7 ポイント増の 97.7% となり 5 年連続で悪化した。経常収支比率は昭和 50 年度に 108.9% と過去最悪を記録し、財政自主再建に取り組んだが、今回、財政自主再建を果たした昭和 55 年度以降で、もっとも高い数値であり、財政構造の硬直化が著しく進んでいることを示している。

このような状況の下、東日本大震災の影響により例年より 2 か月近く遅れて、去る 9 月 30 日に、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与改定等について人事院から勧告されたところであるが、政府は東日本大震災の復興財源捻出のため、先に国会に提出されていた国家公務員給与を平均 7.8% 減額する給与臨時特例法案の成立を優先し、人事院勧告に基づく給与改定を実施しないことを閣議決定した。これを受け、人事委員会を置いていない市及び町村については、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等を参考に、地域の民間給与を反映させた適切な改定を行うことが重要である旨、総務省から通知があったところである。

また、京都府の人事委員会勧告は、官民較差がマイナス0.19%として、持家に係る住居手当の見直し等により、その較差を是正することとされており、全国の人事委員会勧告の大部分においても、京都府と同様、公務員給与が民間給与を上回っているため是正することとされている。

人事委員会を置かない本市にあつては、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都市や民間事業所等との均衡を図ってきたところである。

本市においても貴組合からの今般の要求書の内容などから、職員の生活実態は切実なものがあると十分認識しており、職員の生活を守っていく立場にある当局としては、ここ数年、職員の給与を引下げてきている状況の中で、深刻な受け止めをしているところである。

しかしながら、今日の非常に厳しい社会経済情勢のなかでは、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、国が人事院勧告に基づく給与改定を行わず、給与臨時特例による減額を実施することや、他の自治体の対応が様々な中にあつても、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。

本回答は、これまでの職員の働きに感謝するとともに、全職員が結集して市民の信頼と期待に応えていくために、厳しい状況の中、当局として精一杯検討したものである。非常に厳しい内容の回答であるが、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、全国の原発の総点検や緊急対策をはかること。脱原発へ期限を定めて取り組むこと等を国に求めること。
- (4) 復興財源を名目にした復興税創設や消費税増税、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、日常生活に必要な生活用具の支給や生活福祉資金の貸し付け、また、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、特に人的支援や拡大した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」等について緊急要望を行っており、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。

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)

社会保障と消費税を含む税制の抜本改革については、歳出の抑制による財源の確保を含めた十分な論議がなされる中で、消費税率をはじめ、税のあり方が示されるものと考えているが、地方からみると国の財政再建だけが優先されているようなこととなっており、市長会等を通じて国に対して必要な意見をあげていきたいと考えている。

地域主権改革における財源措置については、国において一括交付金として検討されているが、未だ詳細は示されていない。一括交付金については地方自治体の政策選択における自由裁量が拡大するという点については評価できるものの、ナショナルミニマムとして実施しなければならない社会保障関係の国庫負担金等が一括交付金の対象となることは、本来、国が責任を負うべきことを地方に押しつけることになり、あってはならないことと考えており、財源移譲や国庫負担金、地方交付税制度などの拡充によって国の責任を果たすよう市長会等を通じて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)

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。

また、国保の広域化については、今後の動向に注視してまいり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とともに、「介護予防・日常生活支援総合事業」実施による「要支援者」の介護保険外しは行わないこと。

(回答)

国に対しては、従来から低所得者に対する保険料、利用者負担の軽減策を抜本的に検討し、国費による恒久的な対策を図ること、また基盤整備についても十分な財源援助を行うことなどを求めているところである。

介護予防・日常生活支援総合事業については、今後、現行施策との整合性を図りながら、市の取り組み方針を検討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・子育て新システム」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・子育て新システム」については、国が本年7月末に中間とりまとめをしたところであるが、現時点では、調整すべき課題が山積しているものと考えており、その動向を注視しているところである。

今後については、地方自治体と保育関係者の意見を十分に取り入れた上で、国民の理解が得られる制度となるよう、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) 民主党政権下でも続けられる「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23年10月16日の改定により、京都府最低賃金が2円引き上げされ、現在751円になっている。一部の産業（印刷業・金属製品製造業など）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、市ホームページ等で広報するとともに、民主党が政権公約で掲げた「最低賃金の引き上げ」についての具体的な施策について、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。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、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)

「労働者派遣法」については、現在、一部改正に向けて国会で審議が行われているところであり、改正案では、常時雇用される労働者以外の労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働者派遣事業に係る制度の抜本的な見直しが行われる予定であったが、大幅に修正されるとの報道もあったところである。

本法の改正については、今後も国の動向を注視し、必要に応じ、国や府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。

なお、雇用形態については、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。

- (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、他市の取組状況も十分見極め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を実施しないこと。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)

税制改正の動向については不透明なところがあるが、本市としては、少子・高齢社会を支える公平で活力ある経済社会を実現するため、社会保障制度をはじめとする公的サービスを安定的に支える歳入構造の構築が不可欠であり、税制をはじめ、受益と負担といった観点から全体を見据えた総合的な議論が必要であると考えている。

なお、税制度のあり方については市町村の裁量権が限られていることから、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) 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、政府に対して意見をあげること。

(回答)

環太平洋経済連携協定（TPP）につきましては、アジア太平洋経済協力会議（APEC）首脳会議や日米首脳会談などで、政府が交渉への参加に向けて関係国との協議に入ることを表明したところですが、現時点におきましては、今後の影響など、具体的な内容が明らかにならず、そ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。

- (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)

憲法にかかることについては、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5次行政改革については、宇治市行政改革審議会から答申を受けた「市民サービスの充実」「組織の効率化と活性化」「効率的で効果的な行財政運営」「民間活力の活用」の4つの柱を基本とし、行政改革大綱及び実施計画を策定したものである。これらに基づく民間委託等は、議会の議決を得て実施してきており、引き続き着実な遂行が必要であると考えている。

なお、勤務条件に関わる事項については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、2011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、今後ともこれまでと同様に、必要に応じて協議を実施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勸制度を無視して国会に上程した、憲法違反の「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」に反対するとともに、地方自治体、宇治市にもちこませないこと。

(回答)

国家公務員給与を平均7.8%削減する給与臨時特例法案は、現時点では直ちに、本市職員の給与についてこれに準じる考えはないものの、国や京都府、近隣他団体の動向を注視しているところであるので理解されたい。

また、国家公務員の給与については、国において判断されるべきものと考えているので理解されたい。

- (3) 国が見送りを決定した2011人勸による基本給のマイナス改定を実施しないこと。これまでの交渉経過を踏まえ、不利益不遡及の原則に反する「調整率」による「制度調整」を行わないこと。

(回答)

本市においては、これまでから、各年度の人事院勧告の内容等を踏まえて、その都度、判断してきているところである。

なお、本年は、人事委員会を置いていない市及び町村については、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等を参考に、地域の民間給与を反映させた適切な改定を行うことが重

要である旨、総務省から通知されたことも踏まえ、判断するものと考えているので理解されたい。

- (4) 2011人勸が触れている給与構造改革に伴う現給保障措置の廃止を行わないこと。

(回答)

本措置については、人事院勧告や京都府の人事委員会勧告等を踏まえ、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。

- 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、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22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ところから、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%とするとともに、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うこと。

(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への「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。

評定結果の成績率への適用については、管理職への試行を検討しているところである。

なお、勤務条件に関わる事項については、今後、協議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、2.45月プラス35,000円を支給すること。

(回答)

本年の人事院勧告においては、期末・勤勉手当の改定は見送られ、京都府や京都市の人事委員会勧告においても、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る支給率で支給するのは困難であるので理解されたい。

なお、平成23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9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。また、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。成績率は、管理職への試行も含め、人事考課制度とあわせて検討を行うこととしているので

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、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、支給率を平成20年度8%、平成21年度7%、平成22年度以降6%へ見直したところであり、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、国の手当廃止や京都府の廃止勧告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、従来から国、京都府及び近隣他団体の動向等を踏まえながら、見直しを図ってきたところである。住居手当については、別紙提起書のとおり、見直しを図りたいと考えているので理解されたい。

- (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、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について、別紙提起書のとおり、見直しを図りたいと考えているので、理解されたい。

6. 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、今後とも創意工夫により予算内で充実した事業となるよう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) 継続課題である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、通院見舞金の運用見直し改善とともに、交渉での確認を踏まえて直ちに実施すること。

(回答)

通院見舞金の支給基準も含め検討し、早急に改正が図れるよう努力していき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定例開催と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。今後においても在職死亡ゼロを目指して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、安全衛生委員会の定例開催については、委員会の中で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、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するとともに、平成 20 年度より健康管理及び福利厚生部門を独立させ職員厚生課を新設したところである。

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いるところである。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。

また、三室戸小学校の環境改善策として、直ちにスポットクーラーを導入し、現在は三室戸小学校に 2 台のスポットクーラーを配置しており、さらに給食室の窓周辺にミストシャワーを設置し、その効果については次年度検証したいと考え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、給食室への空調機の設置については、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り、給食室だけ先行して設置することは、現在の電気設備等の老朽化など課題もあり、大変厳しい状況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に努め、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、交渉事項として貴組合に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、今後、解消に向け検討していきたいと考えている。また、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・装備の充実に努め、安全管理の徹底を図っている。

また、平成 22 年度より、防火服・防火靴を計画的に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 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。

また、特に時間外勤務の多い所属については、所属長ヒアリングを行い、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、所属長ヒアリングを行い、平成 23 年度上半期の時間外勤務実績と下半期の時間外勤務実績見込み等を踏まえ、臨時職員対応等も検討したいと考えている。

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、各所属において適切な業務分担を行い、計画的、効率的に業務を執行するよう検討する

ことや、時間外勤務の必要性を見極めたうえで、時間外勤務命令を発することを徹底してきているところである。また、毎月の時間外勤務実績、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、過去に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、新たな取組みとして、入退庁時間記録簿に理由欄を設け、入退庁時には必ず記載することにしており、また、平成13年4月の労働基準監督署の通達等を踏まえた適正な勤務時間管理を図っていきたいと考えている。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勤務終了時間の徹底を図り、賃金不払残業が生じないように、所属長への指導等について徹底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) 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、各部が主体的にノー残業デーの実施状況を確認し、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。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、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、長期休暇のうち、育児休業の代替要員については、原則臨時職員で対応することとしていたが、育児休業期間が1年以上となる場合や一定の要件を満たす場合は、所属の実態に合わせ嘱託職員の配置も選択できることとしているので理解されたい。

- (2) 2011人勸の「国家公務員制度改革に関する報告」で出された短期の育児休業取得に係る期末手当支給の見直しについて、12月一時金より実施すること。

(回答)

「国家公務員制度改革に関する報告」のとおり、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員の取扱いについては、現時点では、詳細は明らかになっていないが、国や府に準じた措置を講じたいと考えているので理解されたい。

- (3) 育児にかかる短時間勤務制度、任期付き短時間任用制度については、拙速に結論を出さないことを基本に、労使交渉・合意を図ること。

(回答)

育児にかかる短時間勤務制度、任期付き短時間任用制度については、国や他団体の動向を見定める中で引き続き検討し、協議していきたいと考えているので理解されたい。

- (4) 有給休暇の完全消化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)

年次休暇の取得については、年間15日以上の取得を目標とし、目安として月1日以上取得できるよう計画的取得を促進するとともに、各所属において業務の繁閑等も考慮しながら取得しやすい職場環境の確保に努めているところである。

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) 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」こととする内容で平成11年度に貴組合と確認をしているところであるので理解されたい。

- (2) 分会協議会や分会の要求については、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) 2011人勸でだされた高齢期雇用（定年延長）制度について、今後の推移も見ながら国の制度をそのまま宇治市にもちこむのではなく、職場実態に見合った制度とするため労働組合と十分に協議すること。定年延長について、現行の「新再任用制度」とも合わせて、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。

(回答)

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、65歳まで延長する制度については、今後の動向に注視するとともに、高齢者雇用の観点も含め早急に検討し、必要に応じて協議してまいりたいと考えている。

再任用制度については、そのあり方について、定年延長制度を踏まえ、早急に整理する必要があると認識しているところであるので理解されたい。

なお、高齢期雇用には、厳しい定員管理を踏まえ、現時点においては、新たな事業・業務の開拓等に活用することは考えていないので理解されたい。

- (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、民間委託を直ちに中止し、直営に戻すとともに、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る中で、勤務条件に関わる事項については交渉により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。

- ② 公立保育所の廃止・民営化ではなく、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。

なお、勤務条件に関わる事項については交渉により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。

- 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。

(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交渉により解決を図っ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。

- (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)

庁舎スペースが限られている状況の中で抜本的な職場配置問題の改善を行うについては、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、書類等の保管のあり方や各課業務に関わる全庁的な課題の整理を行い、配置基準の変更や算出方法を見直すとともにうじ安心館も含めた一体的な活用を研究・検討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)

本要求については、交渉事項として貴組合に回答することにはならないが、職員の勤務条件に関わる事項については、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」）やこの間の人事院勧告踏まえ、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。

(回答)

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

なお、平成 21 年度からは、賃金単価見直しなどの処遇改善を図っているが、平成 20 年 8 月の非常勤職員給与決定の指針やこの間の人事院勧告を踏まえて、勤務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。

また、賃金等の条例化に向けて取り組んでいるところであるので、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」を示したところであるが、現在、国会において、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」について審議されているところであり、今後も引き続き、その動向を注視し、必要に応じて要望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) 人事異動に際しては、画一的ジョブローテーションではなく、新規採用職員の配置職場、職場実態及び年齢構成を考慮した人事異動とすること。

(回答)

団塊世代の退職期にあっては、ノウハウの継承なども含め、異動後の組織の業務運営に支障

をきたさないよう、ジョブローテーションの実施については慎重に対応したいと考えており、これまで以上に職場の実態や業務等に十分配慮した人事異動を行うことが必要であると認識しているので理解されたい。

- (5) 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、これまでの導入経験を活かし、導入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、導入にあたっては、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。

- (6) 「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。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い、また、平成 22 年度の滞納繰越分の徴収率は、平成 21 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 2 年連続で徴収率が向上したところである。

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おり、特に、山城中部事務所における休憩室については、暫定的な休憩スペースは確保されたところであるが、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たい。

課税事務については、法人市民税は平成 24 年度から課税事務共同化に参加することとしたものの、平成 25 年度から準備、平成 26 年度からの本格実施が提案された個人住民税、固定資産税（償却資産）、軽自動車税については多くの課題があることからスケジュールの見直しが検討されており、これらの課題が整理された時点で課税事務の共同化に参加するかしないかを決定していくこととしているので理解されたい。

- (7) 「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)

権限移譲に伴い京都府より移譲される事務については、京都府の説明会や積極的な聞き取りにより、事務内容の詳細や業務量等について情報収集を行い、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、それらの把握と体制等を検討するとともに、把握した事務内容及び業務量等については、担当課の職場会議等を通じて職場への説明を行っているところである。

また、一方では、スムーズな事務の移譲が行えるよう、必要な場合は京都府の協力を求める

ことを考え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。