

23宇市人第168号
平成23年6月28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5月27日付で貴組合から要求のありました2011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、支援に向けて

- (1) 被災地住民が元の生活に戻せるよう、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、国が総力を挙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、汚染拡大の抑止、被曝に対する被害対策、全国の原発総点検や緊急対策を図るよう国に求めること。
- (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、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. 国の公務員賃金引き下げ策動について

- (1) 公務員賃金の「3年間1割カット」という方針を撤回するよう国に働きかけること。
- (2) 財政難や国家公務員の賃金引き下げを理由とした、地方交付税削減など地方自治体へ負担・犠牲押しつけの動きに反対すること。

(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が、本市の財政状況に影響を及ぼすような事項については、必要に応じ国に要望していきたいと考えているので理解されたい。

なお、今回の国の給与引き下げの動きについては、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。

3. 当局の基本姿勢について

- (1) 国・府からの不当な賃下げ・抑制指導に対して、地方自治の立場から毅然とした姿勢を示し労使自治を守ること。

(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、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。

(2) 職員生活を守る立場から組合要求に誠実に対応し、実効ある措置を行うこと。

(回答)

今までの交渉経過を十分に尊重する中で、引き続き他団体及び民間の状況等を勘案し、組合要求に誠実に対応したいと考えているので理解されたい。

4. 基本賃金について

(1) 2011年春闘要求項目の実現を図ること。

(回答)

本年の人事院勧告及び近隣他団体や民間の動向等を踏まえ、引き続き検討し、誠実に対応したいと考えているので理解されたい。

(2) 均衡待遇の原則に立って、臨時・嘱託職員の夏季一時金を始めとする賃金、労働条件は正規職員に準じること。

(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例規の整備も含めて検討していきたいと考えているので理解されたい。

5. 夏季一時金要求について

(1) 夏季一時金について、2. 4月分プラス一律36000円を支給すること。

(回答)

平成23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30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、全職員最低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級について何らかの加算措置を行うこと。

(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。

また、本市の4級及び5級の一部の役職加算の取扱いにおいて、国基準を下回っていることは認識しているところであるが、近隣他団体の状況を踏まえ、引き続き役職加算のあり方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。

(3) 一時金の「期末手当」「勤勉手当」を一本化すること。

(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。成績率は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。

6. 諸手当について

(1) 矛盾だらけの国の給地区分に基づく地域手当について、生活圈や職員の生活実態を踏まえ当面の措置として直ちに支給率の復元をはかるとともに、京都市並みの支給率への改善を図ること。

(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) 月60時間を越える時間外勤務については割増賃金率を50%以上とした労働基準法の改正の趣旨を生かし、時間外勤務手当を休日・祝日・深夜を200%に、その他を150%とすること。当面、45時間を越える残業について改善をはかるとともに、60時間を越える休日については160%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時間を越える時間外勤務手当及び、月60時間を越える休日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。

7. 夏季休暇を最低8日間確保すること。また、すべての職場で夏季休暇中の完全取得を保証する体制を確立すること。

(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。

8. 上半期の年次有給休暇の取得状況を踏まえ、実態に基づく必要な指導と対策を講じること。

(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、部長会議や管理職員研修において、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。

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。