

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 22 年 11 月 5 日付で貴組合から要求のありました 2010 賃金確定要求書(第 2 次)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、景気が足踏み状態であるとともに、失業率も高水準であることから厳しい状況にあり、また海外景気や為替レート・株価の変動などによる下押しリスクの存在から、先行きについては不透明な状況にある。こうした中、今後本格的な地方分権社会を迎えることは間違いなく、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。

こうした状況の下、現在 2010 賃金確定第 1 次要求書について協議を進めているが、本年の人事院勧告は、基本給を引き下げるとともに、期末勤勉手当の 0.2 月削減など、平均年間給与で 9 万 4 千円の減額となる引下げとなっており、昨年の人事院勧告が平均年間給与で 15 万 4 千円の減額であったことも踏まえると、2 年連続で非常に厳しい内容であると認識しているところである。

したがって、今回の第 2 次要求については、職員の生活が非常に厳しい状況にあることから、これまで以上に職員の切実な要求として真摯に受け止めており、本回答にあたっては、職員の生活を守る立場の当局として、精一杯検討したものである。回答内容については、非常に厳しいものとなっているが、本回答をもってご理解願いたい。

1. 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なので理解されたい。

- (2) 国保の一元化に反対するとともに、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や、誰もが利用しやすい介護保険制度への改善を政府に求めること。

(回答)

国民健康保険は特別会計事業であり、保険料の引き下げのためには国や府からの補助、一般会計繰入金などの他の歳入を増やすか、医療費等の歳出を抑える必要があり、国や京都府への要望をはじめ、特定検診などによる重症化予防などの医療費削減対策を実施してきているが、高齢者を多く抱える現状においては保険料の引き下げや減免制度の拡充は困難な状況下にあるので理解されたい。

また、国保の一元化については国等の動向を注視しているところであるが、国民全体の給付と負担の公平性確保を前提として将来にわたり国民皆保険体制を堅持するための医療保険制度の改善に向けても、必要に応じ、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。

介護保険も同様に特別会計であり、保険料の軽減のために、国府への補助要望等を実施してきている。なお、本市においては、現在、平成 21 年 3 月に市民や学識経験者などの意見を反映し策定をした「宇治市高齢者保健福祉計画・第 4 期介護保険事業計画」(計画期間平成 21 年度～平成 23 年度)に基づき、鋭意、取り組みを行っているところなので理解されたい。

なお、介護保険制度の改善については、必要に応じ、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。

- (3) 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」や「子ども園」制度の導入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)

厚生労働省の「子ども・子育て新システム検討会議」で検討されている内容は、これまでの保育の仕組みを大きく変えるものであるため、その議論の動向を注視しているところであり、必要に応じ、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。

- (4) 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 22 年 10 月 17 日の改定により、京都府最低賃金が 20 円引き上げされ、現在 749 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。

(5) 「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る。

そのなかで、製造業務派遣・日雇派遣について原則禁止、派遣労働者の賃金等の決定について、派遣先の労働者との均衡配慮などが盛り込まれており、派遣労働者の保護・雇用の安定が図られるものと考えており、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。

(6) 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、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効果、他市の取組状況を注視していきたいと考えているので理解されたい。

- (7) **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。給与所得控除の見直し、配偶者控除・扶養控除の縮小・廃止はやめること。こうした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)

新政権において、各種の税制改革の動きがあり、不透明な部分が多いが、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、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。

- (8) **「財政健全化法」による国の一方的な介入制度を改め、自治体の自主性を基本とした仕組みへと抜本的に改めること。「早期健全化」指標・「再生」指標については、自治体の財政力、特性が反映したものになるよう国に求めること。**

(回答)

財政健全化法は、自治体の財政状況が悪化する過程で、早期是正機能が十分でないそれまでの財政再建制度の課題を解決するため、平成 19 年 6 月 15 日に成立したものである。なお、本市の平成 21 年度決算における健全化判断比率等の算出をしたところ、早期健全化基準、財政再生基準に該当せず、財政健全化計画などを定める必要はない状況なので理解されたい。

なお、「早期健全化」指標・「再生」指標については、必要に応じ、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。

- (9) **「地域主権改革」として、国の役割を限定し責任を後退させる一方、地方自治体や住民に対して「自己決定」「自己責任」を押しつける動きに反対し、国の責任を明確にするとともに、地方自治の充実、財政的保障を行うよう国に求めること。**

(回答)

本年 6 月に閣議決定された「地域主権戦略大綱」の中で、義務付け・枠付けの見直しや基礎自治体への権限移譲等、今後の地域主権改革の概要が明らかにされたところである。これら業務の円滑な執行を図るため、積極的な情報提供及び地方の担うべき事務と責任とに見合った地方税財政制度の再構築について、市長会等を通じて要望しているところなので理解されたい。

- (10) **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。

- (11) 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り、これらを遂行する中で、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。

2. 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、2010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) 2010人勤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「年間調整」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ので理解されたい。

- (3) 年齢による賃金差別である6級以上・56歳以上の一律賃金カットは行わないこと。

(回答)

本措置については、人事院勧告や都道府県、政令指定都市の人事委員会勧告等を踏まえ、判断したいと考えているところであるので理解されたい。

- (4) 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。

- (5) 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、人事院勧告の報告資料等において民間水準の方が高いという官民較差が生じており、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21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。

(6) 前歴是正の率を100%とすること。当面、75%是正に直ちに改善すること。とりわけ、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、採用の上限年齢までの前歴については直ちに改善すること。

(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。

(7) 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。

なお、評定結果の成績率への適用等の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。

3. 一時金について

(1) 12月一時金については、2.46月プラス3万円を支給すること。

(回答)

本年の人事院勧告及び京都府人事委員会の勧告は、厳しい経済情勢が民間の給与に反映されたことを受けて、一時金においても、年間で0.2月の引下げとなる非常に厳しい内容となっており、年末を控え、職員の生活に大きな影響を与えることとなり、切実な要求として受け止め

ているが、平成 22 年 12 月期は、期末手当として 1.35 月分、勤勉手当として 0.65 月分の合計 2.0 月分を提起したところであ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。成績率は勤務成績評定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。

4 . 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、京都府及び近隣他都市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り、現時点においては住居手当の引き上げ

や全職員に一律支給することは困難であ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、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) 特殊勤務手当見直しにあたって、3月に部分決着した際の確認や重み、職場の業務実態や支給されてきた経過、1996年の見直し時における労使交渉等を踏まえ対応を図ること。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)

特殊勤務手当は、平成22年2月17日の提起内容について部分決着したものの、現在、残された課題について、引き続き協議しているところであり、今後もこれまでの経過や職場の業務実態等を十分踏まえて、誠実に交渉を重ね、来年度当初には見直しを実施したいと考えているところであるので理解されたい。

5. 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) 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、交渉での確認を踏まえて直ちに実施すること。

(回答)

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、小委員会単位や男女別の健康講座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、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。

- (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。この間の事故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り、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)

体制の見直しに伴う施設・整備の課題については認識しており、今後解消に向け、必要に応じ検討していきたいと考えている。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。また、平成22年11月より順次、防火服・防火靴を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。

なお、これまでに発生した事故については、原因究明と今後の事故防止対策について検討しているところであ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。

(回答)

市の厳しい財政状況や省エネ対策の推進が強く求められている現状も考慮しながら、一般での普及が進んでいる状況を踏まえ、平成21年度に議会棟2階、3階において、平成22年度に議会棟1階において洋式トイレのウォシュレット式への改修を行ったところである。引き続き市民サービス向上の観点と合わせ、段階的に取組んでいく必要があると考えているので理解されたい。

6. 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、その解消にむけた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、平成22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を踏まえ、事前に所属長と調整を行い、計画的・効率的な事務執行や応援体制の強化等の対策を実施する等、これまで以上に時間外勤務の縮減に取り組むこととしている。

さらに、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きたいと考えている。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今年度から各部が主体的に実施状況の確認を行う等、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、受付時間は17時まで、勤務時間終了の17時15分までの15分間は、基本的には窓口整理・事務整理時間等とするが、17時以降においても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きたいと考えているところであるので理解されたい。

7. 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。また、長期休業**

制度取得により欠けた人員への対応について、3月18日の本部交渉での確認をふまえて正職配置も含め早急に改善をはかること。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、平成20年度以降は育児休業期間が概ね1年以上となる場合は、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。3月18日の交渉での確認や部分休業の取得期間延長等に伴う代替体制の基準については、今後協議していきたいと考えているので理解されたい。

(2) 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。

(3) 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日以上を取得を目標とし、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。

8. 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) 「新再任用制度」については、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に活用すること。「新再任用制度」制度の導入後の総括と、今後の大量の退職者が出る状況や高齢期雇用（定年延長）などをも見据えた中で、解決・整理すべき事項を明らかにすると共に、労使合意の上解決を図ること。

(回答)

再任用制度については、これまでの総括を行うとともに、そのあり方について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。

一方、本年の人事院勧告において、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歳まで延長することが適当であるとされ、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出が予定されており、今後の国の動向を注視しているところであるので理解されたい。

- (4) 国が導入しようとする高齢期雇用（定年延長）制度について、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。

(回答)

高齢期雇用（定年延長）制度については、本年中に予定されている具体的な立法措置のための意見の申出等国の動向を注視しているところである。制度内容が明らかになった時点で、制度内容を十分に検討した上で、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。

- (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、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。

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)

榎島保育所の民営化については、「保育所民営化第2次実施計画」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きたいと考えているので理解されたい。

また、民間保育所については、それぞれの法人の考え方の下、運営されているところであり、

本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。

(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)

市民生活に関わりの深い窓口課を1階・2階に集中的に配置し、関連する課は近くに配置するとの基本的な考え方に基づいて、平成22年度において、基準面積を下回る職場の解消を図ったところである。庁舎スペースが限られている中で、事務室面積の算定については、職場面積に大きな比重を占めている書類等の保管のあり方等、将来も見据えた各課業務に関わる全庁的な課題整理と、それに基づく全庁的な合意を得られる基準作りが必要であり、本庁舎及び周辺庁舎の課題を含め、総合的に検討を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、予備スペースについてはミーティングスペースや臨時的業務スペースとして利用する中で今後の活用方針とあわせ、会議室のあり方も含めて検討したいと考えてい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)

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、今後の管理職の大量退職を見据えた管理職の早期人材育成を考慮した位置付けも含め、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。

9. 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。

10. 労働条件、労使間ルールなどについて

- (1) 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。
- (2) 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。

- (3) 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)

現在の団塊世代の大量退職期にあっては、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ため理解されたい。

- (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において共同システムが稼働しており、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。

(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。

(回答)

地方税機構は本年4月から本格稼働し、本市としても、一定条件の納税者を除き、滞納案件を移管してきたところである。この本格稼働の準備業務により、平成21年度は滞納分の徴収率が前年度を上回り、全体の徴収率も向上した。平成22年度も滞納分の徴収率は、現時点において前年度を上回っている。なお、業務開始当初はデータ移行などに課題もあったが、これらの課題が解決したこと、9月からは催告センターも開設されたことなどにより、効率的に徴収業務ができる環境が整った。今後とも地方税機構と連携し、徴収率向上を目指していきたい。なお、総括については、決算状況が判明する出納閉鎖後に行っていくこととしている。

また、職員の勤務条件や職場環境に関する事項について課題が残っていることは認識しているが、今後も引き続き、税機構と調整を図っていきたいと考えている。

地方税機構は当初、課税と徴収の共同化を行うことを目的に設立されてきた経緯がある。しかし、課税については、各市町村の課税手法の違いや課税権などの問題を整理する必要があったため、まずは徴収から開始し、課税については今後、担当者レベルで整理していくとの方針で今日にいたっている。将来は課税を共同で行っていくという観点から、現規約に共同で課税算定するためのシステムの整備を行うとされており、この間機構ではこれらのシステム開発を進められてきたところである。

こうした状況の中で、構成団体の担当課長会議が開催され、課税の共同化のスケジュールが示され、平成24年4月から法人市民税の共同課税を開始すること、他の税目については平成25年4月から開始することなどが提案された。

本市としては、この提案を受けて、職場に対し、情報提供や協議を行うこととし、その一方で、機構には、課税権の明確化、共同課税のメリット、構成団体の首長への周知などを整理するよう申し入れを行い、これらが整理された時点で課税の共同化に参加するかしないか決定していくこととしているので理解されたい。

(6) 「地域主権戦略大綱」が閣議決定され、権限移譲にかかる業務が明らかになりつつある中、移譲が確定した業務については人員体制を含め今後の準備等について早急に検討し、職場協議をはかること。また、現在調整中の業務については、移譲の是非について職場の意向を踏まえて意見をあげること。

(回答)

「地域主権戦略大綱」に基づく基礎自治体への権限移譲については、平成 23 年の通常国会に所要の法案が提出される予定であることから、平成 23 年度は準備、平成 24 年度から事務移譲が行われると見込まれている。

本市では、昨年、権限移譲に伴う事務の業務量の把握と人員体制等を検討するため、宇治市権限移譲に関する事務処理体制検討委員会を設置したところであり、こうした国等の動向に適切に対応していきたいと考えている。また、次年度以降、事務移譲が想定される職場においては、この間の権限移譲に関する国の動向や移譲事務の概要について、職場会議等を通じて一定の説明を行うよう努めてきているところである。

なお、権限移譲等に伴い、勤務条件に関わる事項が発生する場合については、協議をしていきたいと考えているので理解されたい。