

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 5 月 31 日付で貴組合から要求のありました 2010 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. 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)

本件については、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。

2. 基本賃金について

- (1) 2010 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 年度に、一定の処遇改善を図っているものの、国における非常勤職員に対する給与についての指針等を踏まえ、更なる整理に向けて調査・研究を進める必要があると考えているところであり、今後においても、国や京都府、近隣団体等の動向を注視し、賃金や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。

3. 夏季一時金要求について

(1) 夏季一時金については、2. 5月分プラス一律36,000円を支給すること。

(回答)

平成 22 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 1.25 月分、勤勉手当 0.7 月分の合計 1.95 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 級の役職加算措置については、京都府内の一部の自治体において措置されていることを認識しているが、現時点では役職加算措置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) 矛盾だらけの国の級地区分に基づく地域手当について、生活圏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。

(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、労働基準法改正の趣旨を踏まえ、本市として、時間外勤務縮減対策に取り組んでいるところであるので理解されたい。

5. 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障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。

6. 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、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。

7. この4月以降の月60時間を超える超勤の状況を踏まえ、当局及び当該所属長としてどう対応したのか、また当該職場への今後の対策について明らかにすること。

(回答)

平成22年度から試行実施している時間外勤務の縮減対策に基づき、選挙等の臨時業務を除いて月60時間を超える時間外勤務を行った職員の該当部課は、その原因と今後の対策を記載した報告書を担当副市長へ提出することとした。また、2ヶ月連続して月60時間を超える時間外勤務を行った職員の該当部課に対し、翌月は月45時間以内に時間外勤務を制限する対策を行うとともに、当該所属長へ厳しく指導し、業務改善等を指示したところであるので理解されたい。

なお、平成22年5月の時間外勤務実績は、前年の同月と比べ、約1,600時間減少しているところであるが、今後も引き続き、時間外勤務の縮減になお一層取り組んで参りたいと考えているところであるので理解されたい。

8. 派遣職員の職場・労働実態について把握し、問題点を明らかにすること。とりわけ、地方税機構について本部及び山城中部事務所について、派遣にあたっての確認を踏まえ点検すること。山城中部事務所の休憩室の確保を早急に図ること。

(回答)

京都地方税機構の本部職員が、膨大な時間外勤務を行っていることについては認識しており、派遣職員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成に向けて、労働安全衛生法に基づき、適切に対応されるよう引き続き要望していきたい。

また、山城中部事務所に休憩室が確保されていないことは、職場環境が整備できていない大きな問題であると認識しており、早急に休憩室の確保について、引き続き強く要望していきたいと考えているので理解されたい。

9. 空調の改善要求については、度ある毎に要求を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開始すること。

(回答)

空調設備については、平成21年度に行った調査により改善方法を検討してきたところであり、具体化に向けた取り組みを行っていききたいと考えているので理解されたい。

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。

10. 人事院及び京都府人事委員会に対し、下記事項について要請すること。

- (1) 公務員労働者の賃金水準の改善及び民間水準を下回る初任給の改善を行うこと。
- (2) 非常勤職員の賃金労働条件について、常勤職員との均衡待遇を実現し、臨時・非常勤職員の最低基準を設けること。
- (3) 官民比較対象企業規模を100人以上にもどすこと。

(回答)

この各要求項目については、貴組合に回答することにならないので理解されたい。

11. 引き続き団塊世代の大量退職を迎える中で、現時点での再任用制度の課題と問題点を把握し、今後の方針を労使協議の上策定すること。

(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、平成21年人事院勧告において、雇用と年金の連携を図る必要性から、定年の年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であるとの報告も踏まえ、今後の国の動向を注視しているところであり、高齢者の雇用の観点も含め、引き続き貴組合との協議により早急に整理していきたいと考えているので理解されたい。