

平成 22 年 4 月 23 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 22 年 3 月 11 日付で貴組合から要求のありました 2010 年春闘要求書について、以下のとおり回答いたします。

貴組合の春闘要求につきまして、当局として真剣に検討を重ねてまいりました。本日ここに回答するにあたり、今一度、当局の考え方を申し述べ、貴組合のご理解をお願いする次第です。

まず、私たちを取り巻く情勢についてです。我が国の経済の基調判断としては、「景気は着実に持ち直してきているが、なお自律性は弱く、失業率が高水準にあるなど厳しい状況にある」とされており、先行きについては、当面、雇用情勢に厳しさが残るものの、景気の持ち直し傾向が続くことが期待される一方、景気を下押しするリスクが存在することに留意する必要があるとされており、予断を許さない状況にあります。

本市においては、法人市民税が為替市場の変動により大きく影響を受ける税構造にあることなどから、極端な円高の進行は大幅な減収につながる恐れがあり、収入環境は非常に厳しいものとなっており、歳出においても少子高齢社会などの進展に伴う社会保障関係経費が激増する中で、本市を取り巻く財政環境は今まで以上に厳しいものとなっているところであります。

このような状況の中、本市職員の勤務条件は、市民と感覚を共有し、市役所の風土が市民の生活実態とかけ離れることのないよう、今一度厳しい市民の目線を認識し、市民や議会の理解と納得を得られるようにしていかなければなりません。

次に、総合的な勤務条件のあり方についてです。給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準については、地方公務員法第 24 条にあるように、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」、また、「職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」とされているところであり、一方、地方公務員法第 55 条では、「地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的

又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする」ことをはじめとした、職員団体との交渉に関する規定がなされているところであります。

いうまでもなく、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができませんが、勤務条件に関わる事項につきましては、今申し上げた観点を踏まえ、貴組合との交渉により解決を図っていくべきものであると認識いたしております。

本回答は、これまでの職員一人ひとりの懸命な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、当局として検討させていただいたものであります。

貴組合におかれましては、当局の意のあるところを諒とされ、本回答をもちましてご了承賜りますようお願い申し上げます。

I. 労働者の雇用・暮らしに関わる要求

1. 派遣切りなどの労働者の雇用・暮らしに関わる深刻な事態が広がり、さらに年度末を迎えるに当たってその状況が拡大されようとしている下で、自治体として出来る緊急対策を講じること。
2. 市役所全体の各窓口での労働者・市民の相談などの情報収集の一括と救済・支援の体制を作り対応すること。
3. 企業に対し、「解雇」「雇い止め」などを行わないように指導すると共に、取り分け雇用促進補助金や企業誘致のための減額措置を受けている企業に対しては、指導を強化すること。
4. 市役所に雇用対策・暮らしの相談窓口を開設し、必要な手立てを講じる体制を確立させ、解雇などによる生活困難な労働者・市民に対して、迅速な生活費などの貸付を行うこと。
5. マル宇融資制度枠の拡大、緊急避難的融資制度など宇治市独自の援護策についてさらに充実をはかること。
6. 「貧困と格差」をはじめとした今日の事態を招いた最大の原因である労働者派遣法の抜本的改正を行うこと。当面、1999年改悪以前に戻し、製造業への派遣禁止、登録制・日雇い派遣の禁止、二重派遣などの法違反の罰則強化と派遣先の労働者との均等待遇を義務付けるよう国に働きかけること。
7. 雇用保険の支給期間延長や適用労働者の拡大などの緊急改善に向けた対策を講じるように国に働きかけること。

(回 答)

現下の厳しい経済環境のもと、平成22年1月における全国の有効求人倍率は0.46、京都府は0.46、宇治ハローワーク管内では0.45となっており、雇用を取り巻く状況は大変厳しいものとなっている。

こうした厳しい雇用情勢に対処するため、本市では、国の特別交付金を基に京都府の緊急雇用対策基金を活用して雇用の創出を図る緊急雇用創出事業を実施し、緊急・臨時的な雇用対策を行い、新たな雇用創出を図っている。

総合的な相談窓口は設置していないが、個別の相談については、関係課で対応し、また関係機関を紹介するなどして解決を図っており、今後も現状での体制の中で対応していきたいと考えている。

雇用対策をはじめ労働行政については、基本的に国及び京都府の所管であり、今後も国、京都府等の総合的な対策を注視しながら、国・府に対して要望すべき点はしっかりと要望し、市として取り得る対策については市として取り組んでまいりたい。

II. 賃金に関する要求

1. 基本賃金について

- (1) 政府・総務省による財政制裁などを利用した不当な地方自治、労使関係への「介入」に反対し、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たいと考えているので理解されたい。

- (2) 賃金改定にあたっては、雇用者責任を明確にし、職員が安心して職務に専念でき、働きがいや意欲をもって働くことのできる賃金体系・水準とすること。
- (3) これまでの労使自治を守り、交渉での確認事項を踏まえて、組合要求に基づく抜本的な賃金改善をおこなうこと。

(回 答)

給与改定については、本年の人事院勧告等の動向を見定めたくうえで、貴組合に回答する予定であるので理解されたい。

また、今までの交渉での確認事項を十分に尊重する中で、引き続き他団体の状況等を検討し、必要に応じ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。

- (4) 政府の狙う公務員制度改革に反対するとともに、官民いずれも破綻が明白な「成績主義」「業績主義」制度を持ち込まないこと。全職員を対象とした「勤務評定」及び、管理職を対象とした「目標管理的自己申告書」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速やかに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、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) 管理職との賃金格差を拡大しないこと。賃金体系については、差別と分断を拡大することなく職場が団結できるものとする。

(回 答)

管理職の給与については、その職務の複雑、困難及び責任の度合いに基づき位置付けしているところであるので理解されたい。

(6) 前歴是正については、換算率を100%とすること。

当面、5年以上について75%にするとともに、到達年齢や到達級に応じての是正について検討し、直採との格差を解消すること。

(回 答)

到達年齢や到達級に応じた是正については、ラスパイレス指数に与える影響など、引き続き国や他団体の状況を十分研究したいと考えているので理解されたい。

2. 諸手当について

(1) 級地区分の説明すら出来ない矛盾だらけの地域手当については、これまでの交渉経過をふまえ、京都市並の10%に改善を目指すとともに、当面9%支給へ回復すること。

(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) 扶養手当については、金額の大幅引き上げを行なうとともに、扶養認定基準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。

(3) 一時金の改善をはかること。

① 「勤勉手当」を廃止し「期末手当」に一本化すること。管理職への特別な加算措置を廃止するとともに、役職加算を一律最低10%支給とすること。

あわせて1～2級についても加算措置を講じること。

② 「勤勉手当」及び「期末手当」の成績率改悪を導入せず、管理職も含めて成績率の適用を行なわないこと。

(回 答)

① 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、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。

- ② 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) 住宅手当について、国準拠や京都府追随ではなく宇治市としての考え方を確立するとともに、持ち家についても借家最高額を基準としての改善を図ること。また支給要件を改善して全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。

- (5) 代休手当について、現行35%支給を100%支給に引き上げること。

- (6) 月60時間以上の残業は150%とした労基法の改正の趣旨を生かし、時間外勤務手当について休日・祝日・深夜を200%に、その他を150%とすること。

(回 答)

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きたいと考えているので理解されたい。

代休及び振替取得による時間外勤務手当等については、現在のところ引上げることは困難であるので理解されたい。

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。

- (7) 退職金については、算定基礎、支給率、期間計算など総合的に見直し・改善を図り、育休等について全期間を算入すること。

(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、国の制度に整合させていくことが適正であると考えているので理解されたい。

- (8) 自治体内最低賃金を「時給1,000円」、「日額7,500円」「月額160,000円」とし、これ以下の賃金については、是正すること。

- (9) 「同一労働同一賃金」の国際的ルール・規範に基づき、特に民間と比較して劣悪な臨時・嘱託職員の時間単価を抜本的に改善すること。また、全て嘱託職員に指定職務報酬（経験加算）の導入を行うこと。
- (10) 引き続き嘱託職員の賃金をはじめとする労働条件の見直しと、時間単価の大幅な引き上げによる職員との均等待遇を図ること。

(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、人材確保の観点も含め、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。

Ⅲ. 権利・労働条件に関する要求

- 1. 構造改革「特区」、地方独立行政法人、指定管理者制度の運用実施にかかわる諸課題は、労働条件と住民サービスにかかわる重要な問題であるので、全て労使合意事項とすること。また、「特定公務サービス」とされた業務での市場化テストを導入しないこと。

(回 答)

行政方針等の市の事務の管理及び運営に関する事項については、交渉の対象とすることができないところであるので理解されたい。なお、勤務条件に関わる問題については、今後とも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。

- 2. 「公務員制度改革」の動きが強まる中、公務員労働者の労働基本権を完全に保障することを政府に働きかけること。
 - (1) 労働三権を完全に保障すること。
 - (2) 消防職員の団結権を保障すること。
 - (3) 公務員労働者の団体交渉権を定めた IL0151 条約を批准すること。
 - (4) 「職員団体」のための行為の制限および労働組合役員の在籍専従期間の制限について、撤廃すること。

(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ので理解されたい。

3. 労働組合と労働組合活動、職場の労使間の正常な慣行を尊重し、すべての団体交渉に誠意をもってあたること。

(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たいと考えているので理解されたい。

4. 週35時間労働を基本とし、すべての労働者の賃下げなしの労働時間短縮をはかること。

(回 答)

平成19年4月1日から実施した休息時間の廃止及び休憩時間の見直しにより、勤務時間についても見直しをしたところであり、現行の勤務時間を短縮することは考えていないので理解されたい。

5. 健康で生きいきと働き続けられるよう休暇の拡充を図るとともに、取得のための条件整備を行うこと。

(回 答)

職員が仕事と育児の両立が図れるよう、平成21年度にファミリーサポート休暇を創設するなどの一定の改善を図ったところである。今後、法律の改正により、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図り勤務環境の整備を行う目的で、育児・介護休業等の制度が見直される予定となっている。

今後においても、それらの状況を十分考慮しながら、職員の心と体の健康づくりの観点からも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。

6. 労働条件と住民サービスの維持・改善、諸権利の完全行使のできる体制の確立に向け、必要な環境と人員を配置すること。年次有給休暇の取得が10日未満の職場については、実態調査と分析を行い、人的措置を含めた対策を講じること。

7. 有給休暇の完全取得を目指し、権利行使実態の分析、完全取得にむけた政策を労使交渉で策定すること。

(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。

年次休暇については、15日以上取得できるよう計画的取得の推進の取り組みを進めてきているが、平成21年においても、平均が10日未満の所属があることや、特に若年層の取得日数が少ないことなどの課題については認識しており、引き続き取得しやすい環境づく

りに努めていきたいと考えているので理解されたい。

8. 「産休」について産前8週間・産後10週間とし、多胎妊娠については産後も14週以上とすること。予定出産日前出産の場合も全休暇期間を認め、異常分娩の場合は日数の追加を行なうこと。

(回 答)

産前・産後休暇にかかる制度については、現在のところ変更することは考えていないので理解されたい。

9. 「看護休暇」「育児休業」については、より取得しやすい内容へ改善を図り、労働者負担のない60%の有給保障を行うこと。代替要員については現行の嘱託・臨時職員配置とともに正職での配置も含め、職場実態に合わせて解決すること。また、部分休業取得にあたっては、職場実態に見合った人的措置を行うこと。

(回 答)

看護休暇、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、長期休暇の代替要員については、状況に応じ、嘱託及び臨時職員での対応とすることとしているが、所属によっては長期休暇職員が複数存在しているなどにより、通常業務に影響が出ていることについては課題として認識しているところである。今後、長期休暇職員の代替職員については、職場実態を踏まえながら、あらゆる角度から検討していきたいと考えているので理解されたい。

部分休業については、現時点では代替要員の対応を考えていないが、課題については認識しており、協議していきたいと考えているので理解されたい。

10. 育児にかかる短時間勤務制度、任期付き短時間任用制度や、それを利用しての育児休業等への代替配置等については、職場の実態をふまえ制度化に当たっては慎重に労使協議を行うこと。

(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。

11. 労働基準法改悪による女子保護規定撤廃のもとで、これまでの女子保護の精神を尊重し、安易に時間外・深夜・休日労働を命令しないこと。

女子職員の深夜勤務についての実態を明らかにし、直ちに解消すること。

時間外勤務の男女共通規制実施にむけ努力すること。

(回 答)

職員の時間外・深夜・休日労働については、極力少なくしていくことが重要であると考えており、特に女子保護の精神を尊重する立場からやむを得ず女子職員に深夜労働を命じる場合には、職員の健康や家族的責任等の事情を考慮するなど配慮が必要であると考えているので理解されたい。

また、女子職員の深夜労働の実態については、平成 21 年度も見受けられている。引き続き、深夜労働については、原則的に無くしていく立場に立ち、やむを得ず勤務を命じる場合には、特段の配慮とともに管理監督面の徹底を各所属長に指導していきたいと考えているので理解されたい。

12. すべての職場で時間外勤務の上限を、年間 360 時間、3 月 120 時間とする協定を速やかに締結すること。その前提となる、時間外勤務の上限遵守を保障できる職場の人員体制を確保すること。年間 360 時間を越える超勤が発生している職場については、その要員や実態分析を行い、直ちに解消の手立てを行うこと。とりわけ、過労死認定の基準ともなる 1 月 80 時間以上の超過勤務は直ちに解消するとともに、労基法改正の割増時間である月 60 時間以上の時間外勤務防止へ具体的な手立てを講じること。
13. 休息時間の廃止を契機として、労働時間の厳守と労基法違反のサービス残業の実態調査を当局責任で行うとともに、根絶に向けた対策を講じること。

(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。平成 21 年度の全職員の時間外勤務時間数は、前年度より約 2,800 時間縮減できたものの、5 年前との比較では、約 2 万時間増加している状況にあり、今後さらに縮減していくことが喫緊の課題であると認識しているところである。今後においても、特に時間外勤務の多い所属については、概ね四半期毎に所属長ヒアリングを行い、また前年度比較で時間外勤務時間が増加している所属については、毎月所属長にその原因と解消策の報告を求めていくとともに、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、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。

健康管理については、厚生労働省基準等も踏まえる中、安全衛生委員会で定めた基準（1 月 45 時間以上）を対象に健康調査及び面接指導を実施しており、特に 1 月 80 時間以上の時間外勤務者については、全員医師の面接指導を実施する等、時間外勤務の縮減・職員の健康保持に重点的に取り組んでいるところである。また、本取り組みの対象外となっていた管理職についても時間外勤務の実態把握を行うとともに、本取り組みに基づいた健康管理

に努めているところである。

労働基準法改正に伴う割増賃金対象の月 60 時間超の時間外勤務については、その法改正の趣旨を十分認識し、早急に、庁内あげてのその防止策に取り組むよう周知していきたいと考えているので理解されたい。

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、今後においても、貴組合との協力のもと、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。

14. 労働災害、職業病を未然に防止し、職員の健康の維持、向上のため次の方策を講じること。

- (1) 各自治体が行っている福利厚生事業に対する政府の不当な介入に反対し、地公法 4 2 条に基づく雇用主責任として職場の福利厚生、元気回復事業を後退させず、拡充を図ること。

(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。

公務員の厚遇問題を契機とした他団体の見直し状況、共済事業に対する市民感情を考慮する中で、平成 22 年度の福利厚生事業の公費負担率を見直したところである。今後とも創意工夫を図りながら、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) 成人病検診を充実し、労使合意である人間ドック・脳ドックの補助の改善を早急に行うこと。

(回 答)

高血圧症、高脂血症、癌等いわゆる生活習慣病やストレス性疾患の増加により、安全衛生委員会でも健康管理のあり方についての論議をしてきたところである。

この間、当局負担により定期健康診断の再検査（2 次健診）をはじめ健康教室、健康相談等の事後措置事業を実施し、年々有所見率を改善してきたところである。

平成 20 年度からは、保険者に特定検診及び保健指導が義務付けられ、労働安全衛生規則の改正により、一般健康診断項目の一部が変更され、メタボリックシンドロームを中心として、中高年労働者の脳・心臓疾患の予防が重点視されている。労働安全衛生法に定められた過重労働、メンタルヘルスなどを含む全体的な産業保健サービスのレベルの維持に留意しながら、今後も健康診断の受診率の向上や有所見者の疾病予防対策の強化を図っていきたいと考えているので理解されたい。

なお、脳ドックについては、平成 10 年度から京都市町村職員共済組合の保健事業として 45 歳以上の節目年齢（年度末年齢 45・50・55・60 歳）の組合員を対象に実施され、また平成 14 年度からは新たにストレスドックについても実施されたところである。

また、職員の健康管理の観点から人間ドック・脳ドックの補助の改善については、他団体の状況も見る中で具体的な内容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) 中高年齢者への配慮を定めている労働安全衛生法第 62 条の趣旨に基づいて、配置基準等についての改善を行うこと。

(回 答)

労働安全衛生法第 62 条では、労働災害が中高年齢者等に発生の危険が多くなることに鑑み、労働災害防止の観点から「事業者は中高年齢者その他の労働災害の防止上、その就業にあたって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行うよう努めなければならない。」と規定されているところであるが、その趣旨はいわゆる定数配置の意味合いをもった配置基準の改善とは若干性格を異にするものである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はかるため、健康管理医の常駐化を図ること。

(回 答)

平成 18 年 10 月策定した「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り、今後ともこのような組織の見直しが一層生かされるようさらに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) 「疾病ある職員の勤務軽減等の措置を求める要求書」に基づき、解決を図ること。

学校や保育所の調理職場について、厳しい衛生管理規定や作業工程などにより、職員の健康状態について実態把握を行なうとともに、労働負担の軽減に向け、施設・設備の抜本的改善をはかること。

(回 答)

本件については、今後とも一定の措置が必要となる場合には十分検討の上、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。

保健所の指導による 0157 やノロウイルス等の衛生管理対策、さらに保育所における完全給食の実施により、従来の作業環境が変化していることは理解している。

保育所の調理職場においては、随時ワゴンの新調や調理室内の環境整備について措置を行っており、平成 18 年度には食器洗浄機の全 8 園への配置を完了させ、業務の軽減を図ったところである。また、老朽給食リフトの計画的な更新を行うため、平成 19 年度には宇治保育所、平成 20 年度については北木幡及び善法保育所の改修を実施した。

また、学校給食職場についても、保育所調理職場同様、保健所からの指導に留意するとともに作業負担の軽減に努め、平成 12 年 4 月からスチームコンベクションオープンと食器食缶洗浄機を導入し、さらに、学校給食調理作業環境改善検討委員会（調理師代表、栄養士代表、市教委事務局で構成）を立ち上げ、安全・衛生・能率の三原則を踏まえた調理室改善の方向性を検討・確認したところである。この結果を踏まえ、平成 13 年度から計画的に調理室改善整備に取り組んでおり、これまでに 11 校の改善整備を行ったところである。本年度においても、調理室の改善について、同委員会で協議を行う予定である。

なお、職員の健康状態についても、定期健康診断及び特殊健康診断を通じ、実態把握に努め、作業環境改善に反映させるとともに、健康管理の視点からも定期的職場研修を実施し、公務災害防止・腰痛防止体操等の啓発・普及を推進しているところであるので理解されたい。

(6) 長期病休者の職場復帰の際の勤務の扱いについて（いわゆる「ならし」）、その方策と基準を明確にするとともに、復帰する職員も職場も団結できる体制を確立すること。

(回 答)

長期病欠者の職場復帰にあたっての「試し勤務」は、うまく職場生活に適応し再発を防ぐ意味で非常に重要である。特に休職（休養）と復職を繰り返したり、長期休養している職員については、復帰の可否の判断が困難な場合もあり、休職（休養）期間中に本人の合意を前提に主治医と職場の協議を行う中で「試し勤務」も行ってきたところである。

とりわけ精神疾患からの復帰のあり方（基準）については、平成 18 年 10 月策定した「宇治市職員のメンタルヘルスケアプラン」において明確にし、安全衛生委員会小委員会を中心に周知してきたところであるが、今後も安全衛生委員会の中で必要に応じて見直していきたいと考えているので理解されたい。

(7) 労使合意事項である、公務により死亡した職員に対する死亡見舞金 3, 0 0 0 万円の

条例改正を早急に図ること。

(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。

15. 地方公務員災害補償基金京都府支部および審査会の事務局を人事担当部局から分離し、労働者代表委員を保障するなど制度の抜本的改善をはかり公正な制度を確立するよう京都府に要請すること。

(回 答)

公務災害認定にかかる任命権者の役割については、地方公務員災害補償法等により定められており、公務災害・通勤災害の認定や各種補償の決定そのものについては、地方公務員災害補償基金が行うこととされているので理解されたい。

16. 庁舎環境については、職場要求に応え、必要な改善をはかること。

(1) 休憩室の抜本的な改善と本来の休憩室としての機能及び備品などの充実を図ること。

(2) 誰もが利用しやすい休憩室とするために必要な改善を行うこと。

(3) 喫煙場所の環境整備を早急に講じること。

(回 答)

喫煙場所については、健康増進法や厚生労働省の通知を踏まえ、受動喫煙防止対策の推進を図る観点から必要な手立てを講じていきたいと考えているので理解されたい。

なお、喫煙場所及び休憩室については、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。

(4) 狭隘となっている職場について抜本的に改善し、働きやすい環境すること。

(回 答)

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ると考えている。

平成22年度において、基準面積を下回る職場については解消を図ることができたところであるが、今後定数配置の状況も見極めながら、職場環境の改善に取り組んでいきたいと考えているので理解されたい。

(5) 空調・換気設備を抜本的に改善すること。

(回 答)

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。

平成21年度に、西館空調設備の改修を行うとともに、本館についても改善に向けた調査・検討を行ったところである。今後、具体化に向けた取り組みを行っていきたいと考えているので理解されたい。

(6) 執務室の清掃に必要な備品の充実を図ること。

(回 答)

今後も必要に応じて対応していきたいと考えているので理解されたい。

(7) 障害者用トイレを各階に設置すること。

(回 答)

身障者用トイレについては、本館では1階・2階・3階・8階に各1カ所設置し、議会棟では1階と議場傍聴席入口前の計2カ所に設置している。また、設置していない階には身障者用トイレへの案内を表示しているところであり、更なる整備については、今後の検討課題としたいと考えているので理解されたい。

(8) この間の経過を踏まえ洋式トイレをウォッシュレット式に改善すること。

(回 答)

市の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、市民サービスの向上の観点と合わせて検討しているところであるが、平成22年度は庁舎1階授乳室横の洋式トイレの改修に取り組みたいと考えているので理解されたい。

17. 消防職場の安全衛生対策の予算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。火災現場等における活動上の諸課題への対応については、消防職員委員会及び安全衛生委員会消防小委員会で論議し、平成22年度より、防火服・防火靴を最新モデルへ随時、更新することとし、ヒートストレス等の二次的災害の抑制に努めている。また、「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、安全管理の徹底を図っているため理解されたい。

18. 庁内の案内板等を改善し、市民にとってわかりやすい庁舎にすること。

(回 答)

従来から事務室再配置の際、案内サイン等を一新しているところであり、カラー看板も一部導入している。また、市ホームページ等において、庁舎の案内図を掲載しているところであり、今後とも市民にわかりやすい庁舎にす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。

19. 市民来庁者専用の駐輪場の確保をはかること。職員駐輪場は安全で近くに確保すること。

(回 答)

市民来庁者用のスペース確保のため、中消防署跡や議長車駐車場跡に職員専用の二輪駐車場を整備し、職員の積極的な利用を呼びかけているところであるが、利用が少ない状況にある。限られた敷地の中で新たなスペースを確保することは極めて困難な状況となっており、こうした状況に対する職員の理解を得るとともに今後、さらに検討していきたいと考えているので理解されたい。

20. 外部職場の労働条件改善、施設改善を労働組合の要求に従って改善を図ること。

(回 答)

勤務条件に関わる事項については、引き続き改善に向けて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。

21. 新たな電算システムの導入については、現場の意見を十分に踏まえた上、労働組合との協議を行い、交渉で解決を図ること。VDT作業環境や従事時間規制などの抜本的対策を講じること。

(回 答)

電算システムの導入そのものは管理運営事項であるが、従来から勤務条件にかかわる事項については貴組合と協議を行い解決を図ってきたところである。平成21年度については、住民基本台帳・外国人登録・住民登録外・印鑑証明・固定資産税・個人住民税・軽自動車税、収納などの新たなシステムを担当課と調整を行いながら導入を行ってきたところである。今後においても、これまでの交渉経過を踏まえながら解決を図っていききたいと考えている。

また、VDT作業対策については、VDT作業従事者健康診断の機会や安全衛生委員会活動の中でVDT作業についての教育、研修等を実施していきたいと考えているので理解されたい。

22. 人事異動、昇格は公平・公正に行い、市職労要求に基づく交渉・制度化を図ること。

女性職員の人事、昇任・昇格について男女間での実態的差別をなくし、公正な扱いとする

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、平成22年度の女性職員登用率は向上しているところであるので理解されたい。

23. 職員研修については、地方自治の趣旨に基づいて実施すること。また、職場での実務研修を充実させるとともに、提案制度を廃止し、職場会議の定例化による民主的な論議を保障すること。

(回 答)

本件は研修内容に関する要求事項であり、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、研修については、職員の職務能率の発揮と増進に向けて、今後ともより充実を図っていきたいと考えている。また職場会議については、定例化を進めるなど積極的に論議できる場として整備したいと考えている。さらに提案制度については、平成14年度の募集からは従来の事務改善提案に加えて政策提案も受け付けるなどの見直しを行い、その結果、一定の成果をあげているところであり、廃止は考えていないので理解されたい。

24. 不測の事故・事件による職員の身分保障の改善を図るため、交通事故以外をも対象にした分限条例の改正を図ること。

(回 答)

従来から職員の失職特例を「職員の分限に関する条例」において定めているところである。そのなかでは、失職の特例を交通事故に限定する旨の規定とはなっておらず、また、地方公務員法第16条の欠格条項が客観的・合理的に公務にふさわしくないものを限定列挙していること、行政実例においても一般的に失職の特例措置は極めて慎重に取り扱わなければならないところであり、こうしたところから分限条例の改正を行うことは考えていないので理解されたい。

IV. 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」こととしてい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むけ活用を図ること。基礎年金部分の支給開始年齢が65歳になり、また定年延長の動きがある中、高齢になっても働き続けられる職場づくり含め対応を図ること。

(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、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、今後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。

- (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「第5次行革大綱」や「第2次定員管理計画」を中止すること。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。

(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。また、第2次宇治市職員定員管理計画（改訂版）については、効率的・効果的な行政執行のため見直しを行ったところであり、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。

- (5) 学校給食調理、可燃ごみの収集運搬業務の民間委託を直ちに中止し、直営に戻すと

もにこれ以上の委託は行わないこと。また、榎島保育所の廃園民営化計画を中止すること。

(回 答)

学校給食調理業務の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たいと考えているので理解されたい。

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。

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たいと考えているので理解されたい。

(6) 消防職場の欠員問題及び健康問題の解決に向けて、職場の意向と消防力の充実という観点を踏まえて消防職員定数の見直しと配置問題の解決を直ちに図ること。

(回 答)

平成22年度中に消防体制のあり方について検討を行う中で、消防力の強化、働きやすい職場環境の充実に向けて取り組むとともに適正な人員配置に向け努力していくので理解されたい。

(7) 公共サービスを民間営利企業に委ねる「官民競争入札制度」(市場化テスト)の導入と公の施設の指定管理者制度の拡大を行わないこと。また、「指定管理者制度」を導入した施設の検証を行うと共に、「公の施設」の管理・運営については、当該施設が設置された目的や趣旨、業務の性格を踏まえて直営に戻すことも含め検討し、適切に運営されている施設については、「公募」によらず「非公募」で引き続き指定すること。

(回 答)

公共サービスについては、公平性・効率性の原則に基づき、多様化・複雑化する市民ニーズへの確に対応するため、さらなる市民サービスの向上、経営の効率化を図ることのできる方策を検討すべきものと考えている。

公共施設全般についての最適な管理運営方法について検討するために設置した宇治市公共施設運営委員会からは、指定管理者制度の拡充及び非公募から公募の拡充が提言された

ところであるが、新たに指定管理者への移行が提言された施設については、その時期等について詳細に検証する必要があること、また、非公募から公募への移行が提言された施設については、プロパー職員の処遇等についての課題や国における公益法人制度改革の実施を踏まえた対応を進めていくため、非公募での指定期間を2年延長したところであり、こうした課題の解決に向けた検討を進めていきたいと考えている。

今後、指定管理者制度の導入等により勤務条件に関わる事項が発生する場合については、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。

- (8) 地方分権改革推進委員会勧告に基づく権限移譲に関しては、労働組合への情報提供と移譲される業務内容を明らかにし、必要な研修と人員体制を確立すること。あわせて、市町村への権限移譲に適さないもの、業務の合理化・円滑化に逆行するような権限移譲については行わないよう国・府に意見を上げること。

(回 答)

基礎自治体への権限移譲については、昨年の政権交代以降、政治主導による権限移譲を進めていくため、首相をトップとする地域主権戦略会議が設置され、検討が進められているところである。今後、本年夏頃に策定される（仮）地域主権戦略大綱の中で、具体的な移譲事務等が明らかにされる予定であることから、国及び京都府等の動向を注視しているところである。

本市においても、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、国等の動向を踏まえ、適切に対応していきたいと考えている。

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、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。

- (9) 昨年の職場配置提起における交渉での確認に基づく議会棟1階の解決とともに、抜本的な職場配置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

である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についても検討したいと考えているので理解されたい。

- (10) 機構改革を行うにあたっては、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、現在進行中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。

V. 自治体行政に対する要求

1. 深刻な不況から住民の暮らしを守り、雇用の確保・拡大、地域経済の活性化にむけて
の施策を国、府に対して積極的に要請すること。
- (7) 「地方税機構」について、労働条件についての整理はもちろん業務内容や体制、シス
テムの安定的稼働など事前準備と研修など十分な条件整備を行い万全を期すこと。そ
のためには4月からの本格実施に固執しないこと。

(回 答)

地方税機構への職員派遣にあたっては本人合意を尊重し、勤務条件については労使交渉
により解決を図ってきた。また、地方税機構には勤務条件を始め、職場環境の整備、業務
内容、体制など、派遣職員が働きやすい環境を整えるよう、今後とも働きかけていきたい。

業務等の研修は派遣職員の経験などを考慮し、機構側で実施されている。

地方税機構の各種システムについては、当初一部においていくつかの課題があったもの
の、現在では特に問題がないと聞いている。

現在、地方税機構では本部、地方事務所とも1月移管分の滞納整理とともに、構成団体
からの4月移管分データの検証・整理が進められており、そうした事前準備を慎重に行い
準備が整い次第、各納税者に引受通知が発行される予定である。

今後とも機構と連携を図り、派遣職員の勤務条件の整備を図っていきたい。

6. 住民本位の行政を推進するために、清掃・学校給食・保育所などの現業部門や、福祉教育関係の民間下請けを行わず、住民生活直結部門の充実を図ること。

(回 答)

現在取り組みを進めている第5次行政改革においては、「民間活力の活用」を主要な課題の一つとして掲げている。保育所の民営化、学校給食調理業務や可燃ごみ収集・運搬業務の民間委託化等については、それぞれ個別計画等を策定し、取り組みを進めているところであるが、これらを遂行する中で、勤務条件等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。

7. 地震等の事態に備えての防災都市づくりのために、「震度7」を基準とした防災計画を策定すること。消防・救急の施設や装備について、直ちに国基準どおりに整備するとともに、消防職員を増員すること。大災害発生時の職員の動員体制について明らかにすること。

(回 答)

本市において地震により災害が発生し、または発生する恐れがある場合の対応については「宇治市地域防災計画」で定めている。本計画では、震度4以上の地震が発生した場合の災害警戒本部または災害対策本部の設置および動員体制の基準を定めており、特に震度5強以上の地震においては災害対策本部の自動設置、災害対策本部の事務局体制が整うまでの間の初動対応体制について定めている。

災害が発生した場合の応急対策計画、災害復旧計画についても本計画に定めており、震度7の地震への対応についても本計画に基づいて対応することとなる。

消防・救急の施設や装備については、消防組織法及び消防力の整備指針を目標に消防力の強化に努めている。また、大災害発生時の職員の動員体制については、宇治市地域防災計画に沿って職員の動員を行うこととしており、今年度当初に「宇治市職員災害時初動・参集マニュアル」を全職員に配布したところであるので理解されたい。

1. 深刻な不況から住民の暮らしを守り、雇用の確保・拡大、地域経済の活性化にむけての施策を国、府に対して積極的に要請すること。

- (1) 「三位一体改革」で一方的に縮小した交付税総額を元に戻し、財源を保障しないままの交付税削減、新型交付税拡大に反対すること。
- (2) 「財政健全化法」による指標の機械的運用を行わないこと。
- (3) 中小零細企業の経営を守るための予算を増大すること。銀行に対して中小零細企業への

貸し渋りを行なわないよう強く指導すること。

- (4) 企業のリストラによる労働者の首切り合理化を規制し、労働時間短縮、雇用拡大を図るための施策を講じること。
- (5) 地域最低賃金・地域産業別最賃（民間）の引き上げに努力すること。また、全国一律最低賃金制度の確立と、当面「時間額1,000円以上、日額7,500円以上、月額160,000円以上」に引き上げるよう政府と国会に要望すること。
- (6) 政府の「三位一体改革」に伴う保育所の運営経費の削減を行わないこと。
- (8) 政府が予定している厚生年金と共済年金との低位一元化に反対し、現行共済制度の維持、職域部分の拡充を関係機関に働きかけること。また、年金給付の物価・賃金スライドによる減額を行わないよう要請すること。

2. 宇治市として、市民生活を守る施策を積極的に実施すること。

- (1) 地方自治の根幹を否定する道州制や関西広域連合構想に対して反対の姿勢を明らかにすること。
- (2) 市内の不況実態の実態把握とともに実効ある対策を市独自に実施すること。市内事業所、零細企業・商店などの実態調査を宇治市として実施すること。
- (3) 保育所や公民館等、福祉・教育施設の補修・改善を早急に進め、地元業者発注で仕事を確保すること。耐震補強が必要な施設の改善を直ちに実施すること。
- (4) 小売商店街の活性化対策として、補助金の創設・増額や地元発注の重視、空き店舗対策等をすすめること。
- (5) 地域のパートとアルバイトを含むすべての労働者の賃金の改善を図ること。
 - (ア) 宇治市に働く労働者の賃金を「誰でも1万円以上」「時間給100円以上」底上げを図ること。あわせて、臨時・非常勤を含め自治体に働く労働者の産別最低賃金を当面「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」の原則を確立すること。
 - (イ) 自治体が委託契約等を行う事業について、ILO94号条約（公契約における労働条項に関する条項）を尊重し、賃金単価を引き上げ、労働者に適正に支払われているかをチェックすること。また、そのための必要な条件整備を行うこと。
- (6) 公共分野への導入にさまざまな問題が起こっているPFI・指定管理者制度の新たな導入や公募に切り替えることなく直営に戻すこと。

施設を指定管理職場で働く全ての労働者の労働実態を把握し必要な指導と公募により施設に働く労働者の雇用を守ること。

3. 「住民のいのちと暮らし、健康・福祉を守る」という自治体本来の役割を果たすため、「地方自治の本旨」に基づき自治体行政を進めること。

交付税削減に反対し、地方自治擁護の立場を明確にし、国への要求・要望を強めること。

4. 社会保障制度の充実にむけ、公的責任を果たす立場から次の要求実現に努力すること。
 - (1) 安心して利用できる介護保険制度への改善と、それを保障するための介護労働者の労働条件改善を行うよう国に要請すること。宇治市として独自の保険料・利用料の減免制度の拡充など行うこと。
 - (2) 医療制度のたび重なる改悪に反対し、制度の改善を求めるとともに、国庫負担の大幅増による負担軽減をはかること。
 - (3) 後期高齢者医療制度の早期廃止を求めるとともに、来年度の保険料値上げを行わないこと。
 - (4) 老人医療費全額国庫負担により完全に無料化すること。
 - (5) 入院給食を保険給付に戻し、差別的な特定医療制度を廃止すること。また、薬剤など、保険給付からの除外をやめること。
 - (6) 年金支給開始年齢についての65歳繰り延べを中止し、従来通り60歳支給とするとともに、公的年金制度を拡充すること。そのためにも、94年の国会決議に基づき基礎年金の国庫負担割合を2分の1に直ちに増額すること。また、これにかかわって消費税の「福祉目的税」化に反対すること。
合わせて、全額国庫負担による最低保障年金制度を確立すること。
 - (7) 健保、年金掛け金の負担割合を労働者3：使用者7とし、国庫負担拡充の努力をすること。
 - (8) 待機児の解消など子育て支援施策の充実にむけて、公的責任において充実を図ること。
5. 福祉・教育・医療への国庫負担金・補助金の削減に反対し、その回復に努力するとともに、しわ寄せを住民に行なわないこと。
8. 宇治川の治水・防災と景観保護のために、天ヶ瀬ダム再開発・1500m³/秒放流の再検討・中止を国に求めること。
9. コメ輸入自由化に反対し、コメをはじめ食料自給率の向上と安全を守り、農業と消費者を守ること。
10. 民間社会福祉施設に働く労働者の賃金・労働条件を改善すること。
11. 平和と民主主義を守るために努力すること。
 - (1) 憲法改悪の動きが顕在化する中で、憲法改悪反対・自衛隊法改悪反対の姿勢を明確にすること。
 - (2) 普天間基地の無条件撤去はじめ在日米軍再編による基地機能強化と地元犠牲に反対すること。
 - (3) ソマリア沖海賊からの防衛を理由とした、海上自衛隊の海外派兵を中止するよう働きかけること。
 - (4) 国民保護計画による有事法制の訓練は行わないことを基本とし、実施する場合でも憲

法の平和原則・基本的人権・地方自治の原則から、「住民福祉の向上、安全の保持」を明確にし、戦争協力体制の訓練としないこと。

(5) 宇治市内の自衛隊基地撤去へ積極的に働きかけること。

(6) 非核平和都市宣言に基づく平和行政の充実をはかること。

(7) 京都大学や黄檗自衛隊基地周辺など宇治市に現存する戦争遺跡についての保存を図ること。

12. 自然環境、生活環境を守るための施策の充実をはかること。産業廃棄物処理に対する企業責任を明確にし、「容器包装廃棄物の収集・再商品化促進法」の抜本的改正を政府に働きかけること。

13. 地球温暖化防止に向け、京都議定書で日本に義務として課されたCO26%削減を実現するため、産業界への規制強化、自治体での対策強化など、実効ある対策を行うこと。

(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。