

17 宇市人第 717 号
平成 17 年 12 月 5 日

宇治市職員労働組合
執行委員長 小野 敦 様

宇治市長 久保田 勇

回 答 書

平成 17 年 11 月 11 日付で貴組合から要求のありました 2005 年賃金確定要求書について、以下のとおり回答いたします。

1. 市民生活守る自治体行政推進へ

- (1) 深刻な不況から住民の暮らしを守るため、労働者の大幅賃上げ、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へ向けた施策を国・府に対して積極的に要請すること。

宇治市として地域の労働者の雇用と生活を守り、地域経済を活性化させる立場で、必要な予算の確保を含む緊急の対策を講じること。

(回答)

日産車体株式会社京都工場の閉鎖や信用金庫譲渡問題が発生した後、それぞれの対策会議を設置し、権能を有する国や京都府の関係機関に対して、不況及び雇用対策の要望活動を行ってきた。

これらの結果、不況対策として厳しい経済状況下の中小企業を保護する措置として信用保証枠が京都府に増額配分され、中小企業の資金需要に大きな役割を果たしたほか、市独自措置として公共事業の中間前払い制度の導入、金融相談窓口の開設、市内企業者の新規取引を促進する事業の実施、マル宇融資制度の枠拡大、利子・保証料の補給施策などに取り組んできたところである。

また、日産車体跡地については、日産車体京都工場跡地等企業立地推進プロジェクトチームによる企業誘致を進めてきた結果、宇治市域については完売し、すでに数社が操業を開始しており、全面操業すれば 1,000 人を超す雇用が見込まれ、雇用拡大や地域経済の振興に大きな役割を果たしているところである。

雇用対策としては、平成 11 年度から平成 13 年度については緊急地域雇用特別事業、平成 13 年度から平成 16 年度については緊急地域雇用創出対策事業を実施し、雇用創出に取り組むとともに、平成 13 年 12 月に宇治市、城陽市、久御山町、宇治田原町が地域雇用機会増大促進地域の指定を受けたのに伴い、各種助成制度を活用し平成 18 年 3 月末までに 1 千人の新たな雇用機会の増大を図る取り組みを進めており、今のところその目標が達成できる見込みである。また、城南地域職業訓練協会と連携を図った労働者の職業能力向上による雇用の促進および特

別相談室の窓口設置事業などに取り組んできているところである。

不況対策及び雇用対策についての市の役割には限界があるが、今後とも国、京都府の総合的な対策を注視しつつ、市として取り得る不況・雇用対策を講じていきたいと考えているので理解されたい。

- (2) 住民の暮らしや地域経済の擁護・発展のため、市民要求にこたえる新たな業務の掘り起こし、業務の拡大に向け、積極的に人員を配置するなど、宇治市として雇用確保・拡大をすすめること。

(回答)

市民の福祉や地域経済の向上・発展に対して、地方自治体が担わなければならない業務については、これまでから積極的に取り組んできており、人員配置についても、簡素・効率化の視点に立って、業務量に見合う配置を基本に対応しているところであるので理解されたい。

- (3) 新規職員を採用する際には、高校卒業者も積極的に採用するよう努めること。

(回答)

職員採用試験については管理運営事項であり回答することにはならないが、例えば、本市の一般事務職の採用試験受験資格を例にとると「学歴は問わないが学校教育法による高等学校卒業程度の学力を有する方」としているところであるので理解されたい。

- (4) 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はかること。

(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。

- (5) 「三位一体の改革」による地方交付税などの削減と、国からの押し付けの「市町村合併」に反対すること。

(回答)

三位一体改革は、「住民本位」の行財政の確立を目指す改革、つまり、地方の権限と責任を大幅に拡大し、行財政面で地方の自由度を高め、分権型社会を形成することにより、住民の身近なところで、より効果的で責任を持った行政が行われるようにするための改革である。

しかしながら、厚生労働省の生活保護見直しや、義務教育費国庫負担金にかかる答申や各省庁の回答では、昨年度と同様、改革の理念とかけ離れた単なる数字あわせや改革に名を借りた地方への負担転嫁に終始するなど極めて遺憾であり、国と地方の信頼関係を崩壊させるものであることから、住民本位の行財政の確立に向けた改革の推進について、京都府内市町村の総意として、11月17日に共同アピールを行ったところである。

一方、本市が関わる市町村合併については、平成14年10月に設置された宇城久・綴喜地域合併将来構想策定協議会が平成15年1月に解散した後、平成17年2月、3月に関係市町長が

意見交換を行ったが、現時点では具体的な動きがあるという状況ではない。

しかしながら、地方分権時代の中では、住民に一番身近な基礎的自治体である市町村には、自治能力の向上と財政基盤の更なる強化が求められており、この課題に適切に応え、多様な住民ニーズやサービスの向上に対応する有効な方策の一つが市町村合併であると考えているので、将来の地域づくり、まちづくりの有効な手段としての継続した論議が必要であり、新たな状況が生じた場合は、これまでの協議を踏まえ、論議を進める必要があると考えているところであるので理解されたい。

(6) 政府・総務省の「新地方行革指針」や「個別指導」等による地方自治への不当な介入・干渉に反対し、住民と自治体労働者の生活と権利を守ること。

(回答)

政府・総務省に対する対応にかかる要求については、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、職員の労働条件に関わる事項については、交渉によって詰め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) 05 人勸の「マイナス・遡及調整」を行わず、職員の生活実態と生計費原則を踏まえ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)

本年の人事院勧告等に準じた平成 17 年度の給与改定については、平成 17 年 11 月 4 日付けの回答書を基本にその内容・取扱いについて貴組合と協議し、妥結したところであるので理解されたい。

(2) 地域間の給与格差を拡大するとともに、職員の仕事への意欲の喪失や、さらには地域経済にも大きな影響を与える「給与構造の見直し」を実施しないこと。

(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、京都府及び近隣他都市の動向を見定めたくて、必要に応じ貴組合と協議し、所要の見直しを行ってきたところである。平成 18 年度以降に実施をされる国家公務員の「給与構造の見直し」についても、これまでと同様に対応することを基本に検討し、後日においてその取扱いについ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。

(3) 職員の賃金ラインについて、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とともに、中高年齢層の中だるみについて解消を図ること。
- ②初任給の 1 号改善をはかり、在職者調整を行うこと。
- ③特定号俸および枠外号俸を使用しない賃金ラインへ、使用号俸を改善すること。
- ④昇格メリットについて、全職員に 3 回以上の効果が及ぶように措置を行うこと。
- ⑤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)

① 賃金ラインについては、他都市の状況等を勘案する中で、「給与構造の見直し」にあわせて検討していきたいと考えているので理解されたい。

② 現在の初任給については、大卒で1号、高卒で2号、国より高く、府下においてトップ水準にあり、初任給の1号改善をさらに図ることは困難であるので理解されたい。

③ 市の給料表で、1級から5級までは、各級の使用号給を決定して、いわゆる歩み線を設けて運用しているところである。歩み線の中に特定号給が含まれているが、特定号給を使用しない賃金ラインへの改善要望については、賃金ライン改善とあわせて研究・検討していきたいと考えている。

また、枠外号俸の使用については、現在、枠外においても12月昇給としているので理解されたい。

④ 昇格メリットについては、現在、5級から導入しているところであり、さらに拡大することは困難であるので理解されたい。

⑤ 本市はこれまでから、職務給の原則により給与の格付けを行ってきたところである。また、給料表自体も国の給料表と同一にしており、職務に応じた給与体系としているところから、通し号俸制は採用できないので理解されたい。

(4) 7級到達問題について、現在まで未解決となっていることについての当局責任を明確にし、これまでの交渉経過や確認事項をふまえ、組合要求に基づく解決を図ること。

(回答)

現行の級別職務の分類において「7級」は主幹等の職務としているところであり、全職員が職務を超えて7級に格付けする制度の創設は、完全通し号俸制度と同様に職務給の原則から困難であるので理解されたい。

(5) 公務員制度改革に反対し、賃金への「成績主義」導入や「勤務評定」を行わないこと。管理職に試行実施している勤務評定を直ちに中止すること。

(回答)

国の公務員制度改革については、平成13年12月25日に「公務員制度改革大綱」が閣議決定され、新制度に移行することを目指し、国家公務員制度改革関連法案を国会に提出することが予定されているところである。

地方公務員の制度改革についても、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、宇治市においても国の動向を注視しているところである。

勤務成績評定制度については、これまでの試行を踏まえ、平成17年度に本格実施を予定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労働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。

(6) 前歴是正の率を100%とすること。当面、採用後5年間の66%是正について、直ちに改善すること。

(回答)

前歴是正については課題として十分認識しているところであるが、国の手法と本市の手法に

は違いがあるなど、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。

3. 一時金について

(1) 12月一時金については、2.8月プラス38,000円を支給すること。

(2) 5年連続で削減された一時金0.85月分を回復すること。

(回答)

平成17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1.6月分、勤勉手当として0.75月分の合計2.35月分を12月9日に支給するので理解されたい。

また、平成11年度から平成15年度までの削減措置は、人事院勧告に基づいて決定された国家公務員の支給割合との整合を図るために貴組合と交渉の中で妥結し、削減したものであり、現時点では回復は考えていないので理解されたい。

(3) 一時金の役職段階別加算措置をやめ、全職員10%加算すること。

(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。

(4) 「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」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ので理解されたい。

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一律適用した成績率とで支給割合を決定しているので理解されたい。

(5) 現行の支給対象外についても改善すること。

(回答)

期末手当・勤勉手当の支給対象外の制度は、今後も人事院規則に準拠していく考えであるので理解されたい。

4. 諸手当について

(1) 住宅手当、扶養手当、通勤手当などの諸手当の改悪を行わないこと。

(回答)

住居手当・扶養手当については、現行制度のあり方について検討中であり、今後において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。

通勤手当については、平成17年11月11日付け提起書により、その見直しを示したところ

であり、引き続き提起内容にて、貴組合と協議したいと考えているので理解されたい。

(2) 退職手当の削減、職務による格差拡大を行なわないこと。

(回答)

退職手当については、平成 15 年の国の見直しに準じて、1 年間の経過措置期間を設けて改正したところであり、今後においても基本的には支給率、期間計算等の取扱いは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ところであるので理解されたい。

なお、平成 18 年度から実施をされる国家公務員における退職手当の改正に準じる見直しについては、「給与構造の見直し」にあわせて検討し、今後において必要に応じて貴組合と協議したいと考えているので理解されたい。

(3) 調整手当を 10%に引上げること。

(回答)

調整手当については、地方自治法の改正により、平成 18 年 4 月 1 日以降は廃止をされ、地域手当が新設されることである。

地域手当の取扱いについては、「給与構造の見直し」にあわせて検討し、貴組合と協議していきたいと考えているところであり、現段階で調整手当の支給率を見直すことは困難であるので理解されたい。

(4) 扶養手当については、現行の宇治市の制度を踏まえ、職員の生活実態に見合った金額への大幅引き上げを行うこと。合わせて、扶養認定限度額を引き上げること。

(回答)

扶養手当については、基本的に国に準拠しているところであるが、現行においても、配偶者以外の扶養親族の 3 人目以降については国基準を上回る措置をしているところであり、手当額の引き上げを実施することは困難であるので理解されたい。

また、扶養認定基準についても、65 歳以上の扶養対象者について、本市独自の基準として、公的年金受給者の場合は、限度額を年額 140 万円未満まで拡大しているところであり、更に限度額を拡大することは困難であるので理解されたい。

(5) 住宅手当についての現状を認識し、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)

住居手当については、京都府下において京都市を除く各市のなかではトップ水準にあり、さらに引き上げることが困難であり、平成 15 年の人事院の報告では、自宅に係る住居手当の在り方については、基本的には廃止の方向とされる中、自宅に係る住居手当を新築・購入から 5 年間に限定されたところであるが、本市にあっては従前どおりの取扱いとしているところである。

なお、住居手当を支給要件を改善して全員に支給することは困難であるので理解されたい。

(6) 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。

(回答)

時間外勤務手当の支給率について、引き上げは困難であるので理解されたい。

(7) その他、2005 春闘要求書の解決を図ること。

(回答)

その他の要求項目については、今後とも交渉によって詰めていきたいと考えているので理解されたい。

5. 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、職員の元気回復、その他厚生事業を実施しているところであるが、今後とも創意工夫を行い、充実を図っ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、夏季要求交渉での確認を踏まえて決着をはかること。

(回答)

本市条例による見舞金制度とその導入の基礎となった自賠責保険金額との格差が生じていることや、他の地方自治体及び民間企業における見舞金の実態については承知しており、早い時期の解決に向け努力し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・強化するとともに、その際、安全衛生委員会での論議を踏まえ十分な労使協議を行うこと。

(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」の常駐化と、労安事務局の保健師を複数配置するとともに、事務局を人事課から分離・独立させること。

(回答)

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が、健康確保対策の推進と安全衛生活動を強化するための体制について検討するとともに、今後さらに職員の安全衛生対策の確立に向けて取り組みを進めていきたいと考えているところである。

職員の健康確保対策の実施にあたっては、安全衛生委員会において十分議論し、労使協議を行っていききたい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) 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等 (H14 年 2 月)」で指摘されているように、時間外労働が月 45 時間を越えて長くなるほど、業務と脳・

心臓疾患の発症との関連性が高まると判断されることを踏まえ、時間外労働を月 45 時間以下とするような適切な労働時間の管理に勤め、年間 360 時間以上の労働時間の根絶を図ること。

- (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、当局責任で実態を把握し原因の分析を行い、その解決のための人員体制の確保や条件整備を直ちに行う等、具体的な改善策を直ちに講じること。

(回答)

職員の時間外勤務及び健康管理については、厚生労働省通知・基準等も踏まえる中、平成 16 年度から従来は 2 箇月連続 50 時間以上の時間外勤務者を対象としていた健康調査について、月 45 時間以上の時間外勤務者へ拡大し、実施しているところである。また、必要に応じて産業医も含めた指導・助言を行い、特に 2 箇月連続 80 時間以上及び 1 箇月 100 時間を超える時間外勤務者については、産業医の面談を必ず実施する等、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。

平成 17 年度においても、時間外勤務の多い所属については、所属長に対して前年度の時間外勤務の要因と今年度の予定執行業務に関してヒアリングを実施するとともに、年次有給休暇の計画的取得、週休日の振替制度の徹底等、時間外勤務の縮減に向けた指導と助言を行ったところである。

現下の厳しい状況下にあっては、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に努めるとともに、業務量に応じた定数配置ができるよう検討を進め、貴組合との交渉の場で解決していきたいと考えているところである。

また、賃金不払残業については、厚生労働省の指針にあるように、あってはならないものと認識しているところであり、本市においては現在及び過去においても賃金不払残業はないと考えている。

なお、今後についても、貴組合との協力のもと、引き続き労働時間の適正な把握に努め、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」遵守すること。「ノー残業デー」に時間外労働が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徹底した「ノー残業デー」の遵守に向けて取り組んできており、平成 17 年度においても各所属長に対しその周知・徹底を図ったところである。平成 16 年度の延人数実績は前年度より減少はしているが、今後さらに努力していきたいと考えているので理解されたい。

(5) 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。

(回答)

職員の深夜労働については、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。

人事院規則の改正に伴い、「宇治市職員の勤務時間及び休日規則」を改正し、平成 14 年 4 月から「育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限の請求ができない職員」の範囲を緩和するとともに、「育児又は介護を行う職員の時間外勤務の上限時間」を「1 月 24 時間、1 年 150 時間」に改めたところである。

また、女子職員の深夜労働について、平成 16 年度は前年度と比較して減少しているが、今年度においても見受けられる。女子職員の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。

7. 現行制度の完全保障と休暇制度の拡充について

(1) 現行の休憩、休息並びに慣行・運用は完全保障すること。

(回答)

平成 6 年 3 月に宇治市議会において、休息時間の運用については是正するよう付帯決議があったところであり、休息時間のあり方については引き続き研究しているところであるので理解されたい。

(2) 現行の看護休暇、育児休業について、人勸の趣旨をふまえて職員が利用しやすい制度とすること。また、現行の育児休業取得に伴う昇給方法について改善措置を講じること。部分休業の取得に伴い、職場実態に基づいて人的措置を講じること。

(回答)

育児休業、看護休暇については、地方公務員の育児休業等に関する法律及び看護休暇に係る国家公務員の勤務時間・休暇等に関する法律の改正を受け、平成 14 年 4 月 1 日から次のとおりの内容に改正したところであるので理解されたい。

育児休業

①育児休業の対象となる子の年齢を 3 歳未満に引き上げる。

②部分休業の対象となる子の年齢を 3 歳未満に引き上げる。

看護休暇

看護休暇の期間を、連続する 6 月の期間内に延長する。

なお、育児休業を取得した職員が職務に復帰した場合は、当該育児休業をした期間の 2 分の 1 に相当する期間を勤務したものとみなして調整しているところであるので理解されたい。

また、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、貴組合と協議したいと考えているので理解されたい。

(3) 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)

リフレッシュ休暇については、平成 11 年度から勤続 30 年については 3 日間を長期勤続福利厚生休暇により措置をしているところであり、現時点では現行制度の拡大については考えていないので理解されたい。

(4) その他、今年の春闘要求書の解決を図ること。

(回答)

労働条件に関わる事項については、今後とも貴組合と交渉によって協議していきたいと考えているので理解されたい。

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、労働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。

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、今年度定年退職職種及び現業職員の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り、本年度の分会協議会要求及び分会要求についても、労働条件に関わる事項については交渉事項とし、交渉で協議していき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をはかり、欠員補充は正規職員で行うこと。この間の総括を十分に行い、諸課題については組合要求に基づく内容で解決を図ること。

(回答)

「新再任用制度」において、再任用職員を活用して新たな事業・業務の開拓や現行業務の充実を図ることは考えていない。

諸課題については、実施状況を踏まえる中で貴組合との協議により改善を図っていき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 4 次行革大綱」及び「実施計画」を撤回するとともに、人員抑制・民間委託、臨職・

囑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4次行政改革大綱及び同実施計画については、地方自治法の趣旨に基づき策定したものであり、全庁一丸となって積極的に取り組んでいるところである。行政改革を遂行する中で、労働条件に関わる事項については貴組合と協議したい。

学校給食調理業務の民間委託化については、現在、「学校給食改善検討委員会」を設置し、今後の学校給食全体の方向性を見定める中で検討を進めているので理解されたい。

学校給食職場環境については、「学校給食調理作業環境改善検討委員会」で、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し、調理室改善整備など実績をあげているところである。

今後も、分会交渉結果を踏まえ、引き続き同委員会で細部を詰め、調理環境の改善に向けた取り組みを進めていきたいと考えているので理解されたい。

(5) 「指定管理者制度」の導入にあたり、「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を原則とすること。

(回答)

公の施設については、これまで公共団体や公共的団体、地方公共団体が設立した出資団体等に管理運営を委託する方式に限られていた。しかしながら、多様化・複雑化する市民ニーズへの確に対応するためには、民間事業者の能力やノウハウを幅広く活用することが有効と考えられ、平成15年6月に地方自治法が改正され「指定管理者制度」が創設された。

指定管理者制度を導入することによって、民間に広く開放し、さらなる市民サービスの向上、経営の効率化を図ることが可能になるだけでなく、雇用環境の改善や地域経済の活性化に資するものと考えている。

本市においても、指定管理者制度の趣旨に基づき、平成18年4月より、現在、公共団体や公共的団体等に管理運営を委託している施設を指定管理者による施設の管理運営に移行する予定である。

なお、導入にあたり、労働条件に関わる事項については、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。

(6) 職場環境改善要求に誠実に応え、必要な予算措置を講じること。新庁舎4階以上の南側にブラインドを設置するとともに、事務椅子の改善を図ること。

(回答)

職場環境改善の要求項目については、今後とも貴組合と協議していきたいと考えている。

なお、4階以上の階のブラインド設置については、引き続き検討したい。

また、事務椅子については平成16年度から計画的に更新しているところであるので理解されたい。

(7) 消防職場の安全衛生対策の予算の充実を図り、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)

ヒートストレス対策をはじめとする諸課題への対応については、宇治市消防本部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されているところであるので理解されたい。

(8) 職場スペース問題について、これまでの算出方法を見直し、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をはじめ、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。また、その中で、予備スペースの活用方針についても検討したいと考えているところであるので理解されたい。

(9) 誰もが利用しやすい休憩室とするため、休憩室に自動販売機、観葉植物などの設置を図ること。

(回答)

休憩室の改善については、今後、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。

9. 臨時職員・嘱託職員の賃金・労働条件の改善

(1) 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し、この間の未解決事項の解決を図ること。

(回答)

嘱託職員の勤務条件については、それぞれの原課において交渉により解決を図ってきているので理解されたい。なお、妥結した事項については、これまでから責任をもって対応してきているところであるので理解されたい。

(2) 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賃金を「誰でも1万円以上」「時間給50円以上」に底上げを図ること。合わせて、臨時・非常勤を含め自治体に働く労働者の最低賃金を「時給1,000円、日額7,400円、月額150,000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。

(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。

10. 労使間ルールなどの基本的スタンスについて

(1) 総務省・京都府地方課からの地方自治や労使関係への不当な介入・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)

労働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解決を図っていきたいと考えているので理解されたい。