

17 宇市人第 260 号

平成 17 年 6 月 27 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 6 月 9 日付で貴組合から要求のありました 2005 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 基本賃金

宇治市に働く労働者の賃金を「誰でも 1 万円以上」「時間給 50 円以上」底上げをはかること。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「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。

府・人事院が進めようとする「公務員の給与構造の見直し」は、公務員の賃金水準の切り下げにとどまらず、民間労働者への更なる賃下げや、地域間の賃金格差の拡大を一層増長させるなど地域経済に深刻な影響を及ぼすことになる。また、地方交付税の削減にもつながるなど、市民生活にも重大な影響をもたらすものであり、実施しないよう関係機関に申し入れること。国追随の賃金改悪を行わないこと。

(回答) これらの要求項目については、本年の人事院勧告等の動向を見定めたくうえで、職員の生活を守る立場に立って貴組合に回答する予定であるので理解されたい。

### 2 夏季一時金

夏季一時金については、2.8 月分プラス一律 39,000 円を支給すること。

(回答) 平成 17 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、期末手当として 1.4 月分、勤勉手当として 0.7 月分の合計 2.1 月分を 6 月 30 日に支給するので理解されたい。

一時金の役職加算をやめ、全職員 10%加算とすること。

(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。

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。

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。

3 調整手当について、これまでの交渉経過をふまえ 10%に改善すること。

(回答) 国においては平成 13 年 4 月 1 日から調整手当の支給地域及び支給割合の見直しが行われ、その結果、宇治市は当分の間支給する地域となった。

近隣市町の調整手当の支給率は、京都市が 10%、その周辺に位置する宇城久が 9%となっている一方、宇治市内には官署指定という状況もあり、これらの状況を踏まえ本市の調整手当の支給率については、本年の人事院勧告等の動向を見定めたくうえで、引き続き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 夏期休暇を 10 日間とし、完全取得できる体制を確保するとともに、制度化すること。リフレッシュ休暇として勤続 10 年 3 日、20 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、勤続 30 年に達した場合の長期勤続福利厚生休暇について、平成 11 年 4 月から 3 日間を新設したところであるので理解されたい。また夏季休暇の拡充については、府下他団体の状況から 10 日間を制度化することは困難であるので理解されたい。

なお、平成 17 年度の夏季休暇の取得日数及び取得時期は昨年度のとおりとする。

夏季保健及び厚生対策の趣旨に鑑み、計画的な取得を推進することとしているので理解されたい。

5 職場に差別と分断をもたらし、その結果として市民サービスの低下につながる「成績主義」「業績主義」制度を導入しないこと。管理職を対象とした「勤務成績評定」「目標管理的自己申告」制度の試行を中止すること。

(回答) 勤務成績評定及び目標による管理制度については、平成 12 年度からの試行を踏まえ、宇治市第 4 次行政改革大綱及び同実施計画において、平成 16 年度本格実施への移行としていたところであるが、未実施のため、平成 17 年度の早い時期に本格実施と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 「宇治市第 4 次行政改革大綱」「宇治市第 4 次行政改革実施計画」について撤回し、真にムダを省き住民要求を大切にす行政を確立すること。

(回答) 宇治市第 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、全庁一体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ていきたいと考えているので理解されたい。

7 指定管理者制度の導入にあたっては、直営の原則を守るとともに、公共性堅持の立場から検討し、労使協議を行なうこと。また、指定管理者制度の導入を口実とした民間委託を行なわないこと。

(回答) 労働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。

8 公務災害の独自保障について、この間の交渉経過をふまえ、今日段階の独自保障にふさわしいものとし、死亡見舞金を3,000万円以上に改善をはかること。

(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償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。

9 本庁1・2階及び西館の空調改善を行うこと。

(回答)本庁1・2階については、温度設定を冷房期 $26\pm 1\sim 2$ (国基準は28)暖房期 $22\pm 1\sim 2$ (国基準は18)に調整しているが、納税課上部の煙抜きからの暖気対策、書棚等の影響によると思われる空調・換気上の課題もあり、気温や湿度等の状況を見ながら、柔軟に対応しているので理解されたい。

また、西館についても、気温や湿度等の状況を見ながら対応したいと考えているが、建物自体が昭和49年の完成から長期間を経ているため、諸設備も含めた抜本的な改修については、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。

10 身障者トイレを全てのフロアーに設置すること。

(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の案内表示を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。

11 住民のいのちと暮らし、平和と地方自治を守ること。

日本を「戦争する国」へと導く憲法9条改悪をはじめ、憲法3原則を踏みにじる改憲策動に反対すること。

自衛隊のイラク派兵の即時中止、真の国際貢献へ尽力することを政府に求めること。

(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ので理解されたい。なお、今後とも労働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。