

17 宇市人第 68 号

平成 17 年 4 月 25 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 3 月 16 日付で貴組合から要求のありました 2005 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。

ご承知のとおり、景気は回復基調にあるとはいっても、法人市民税の減収や地価下落の影響などで市税収入が落ち込んでおり、平成 15 年度の市税決算額が平成 10 年度との対比で約 47 億 5 千万円もの大幅な減収となっているという現実の問題があるように、本市の歳入全体を取り巻く環境は極めて厳しい状態にあります。

また、大阪市に端を発した職員厚遇問題により、昨今の公務員に対する目はこれまで以上に大変厳しいものとなっております。

このような非常に厳しい社会経済情勢のなかで、宇治市だけが国や他団体と違ったやり方をして、市民や議会の理解と納得が得られるかどうかは非常に難しい問題であり、市役所の風土が市民の生活実態と乖離をしないよう、市役所の常識が世間の非常識とならないよう、市民と感覚を共有し、市民の期待と信頼に応えていく必要があると強く認識しているところであります。

次に、私たちの総合的な労働・福祉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 2 4 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もあります。

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もあります。

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、勤務条件等に関わる事項につきましては、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。

賃金に関する要求

1 基本賃金について

- (1) 組合員の生活改善要求に応える雇用主責任を堅持し、地域の購買力を高め、職員の公務への専念意欲を高めるためにも積極的な賃金改善を実施すること。
- (2) 人事院が具体化しようとしている「地域給」導入は、地域の賃金水準を低め、一部都市部と地域との格差を拡大することとなるものです。こうした地域給の導入に反対する姿勢を明確にし、人事院や政府、京都府人事委員会などに意見を上げること。
- (3) 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「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、職員的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。

- (4) 職員が団結し、力が発揮できるよう完全通し号俸制度とすること。96確定での凍結以来、現在まで未解決となっている「7級到達」について、当局責任を明らかにするとともに、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) 職務給の原則から完全通し号俸制度は困難であるので理解されたい。また、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、全職員を職務を超えたいわゆる「7級あたり」とする制度の創設は、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) 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) 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。管理職を対象とした「勤務成績評定」「目標管理的自己申告書」の試行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り、勤務成績評定の導入にあたっ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) 職員の賃金ラインについて、これまでの交渉での確認事項である「府下のトップ水準の確保」「府の賃金ラインと比較しての改善」「ラスパイレス指数 100 割れはあってはならない」という立場に立って、抜本的な改善を行うこと。

採用年度によって異なる賃金ラインの格差は直ちに解消し、抜本的な賃金ライン改善にむけての具体的な労使協議を直ちに行うこと。

初任給の 1 号改善を図り、在職者調整を行うこと。

特定号俸及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。

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。

(回答) 職員の賃金ラインについては、現行において基本的には採用年度別の格差はないものと考えている。賃金ライン改善については、他都市の状況等を勘案する中で、必要に応じて引き続き検討していきたいと考えているので理解されたい。

- (8) 前歴是正については、換算率を 100% とすること。

(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。

2 諸手当について

(1) 調整手当については、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。

(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、基本的には国に準拠しているところであるが、配偶者を除く子等のうち3人目以降については国基準を上回って措置しているところである。また、扶養認定基準については、現行の基準により認定を行う考えであるので理解されたい。

(3) 一時金の改善を図ること。

5年連続の一時金削減による0.85月分を回復すること。

期末手当に一本化し、管理職への特別な加算措置を廃止するとともに全員一律10%支給とすること。

勤勉手当の成績率について廃止すること。管理職も含めて成績率の適用を行わないこと。

「基準日に在職していない」ことを根拠とした一時金支給対象除外を改め、勤務実績に応じた支給制度に改善すること。

(回答) 期末・勤勉手当については、本年の人事院勧告の動向を見定めながら十分に検討していきたい。また平成 11 年度から平成 15 年度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。

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。

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。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。

平成 12 年 1 月 1 日以降、育児休業中の職員に対して、国の制度改正に準じて、育児休業に入るまで勤務していた期間を期末手当に反映させる制度を設けたところであり、今後も支給対象外の制度については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) 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) 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は困難であり、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ので理解されたい。

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。

(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。

(回答) 代休及び振替による時間外勤務手当については、平成 7 年度から 35%支給としたところであり、さらに引き上げ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%に、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) 政府の退職金削減政策に反対すること。

(8) 退職金について算定基礎、支給率、期間計算など総合的に見直しを行い、改善を図ること。育休等について全期間を算入すること。また、国公準拠を理由にした細部にわたる改悪を行わないこと。

(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。

(9) 将来の団塊の世代の退職時に発生する退職金問題について、労使協議をふまえてその対策を明らかにすること。

(回答) 将来の退職手当の問題については、現在の職員の年齢構成から大きな課題であると認識している。職員の退職集中年度の準備財源を年次的に積み立てするため、議会や市民の理解を得ながら平成 11 年度に職員退職手当基金を創設し、基金現在高は平成 16 年度末で約 25 億円となっている。また、平成 17 年度の当初予算に 5 億円の積み立てを計上しているところであり、今後の対応については財政状況を見定める中で検討していきたいと考えているので理解されたい。

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。

(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。

- 2 ILO「結社の自由委員会」の勧告に基づき、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) 団体交渉については、地方公務員法に基づき、誠実に対応し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図ること。

(回答) 現時点では、現行の労働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、レクリエーション休暇の新設、リフレッシュ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) レクリエーション休暇の新設、リフレッシュ休暇の拡充は困難である。業務遂行体制の工夫・見直しにより休暇取得を促進したいと考えているので理解されたい。

- 6 生理休暇の病欠・無給化に反対し制度を存続させるとともに、行使しやすい環境と諸条件を確立すること。

(回答) 生理休暇については、特別休暇としての取り扱いを行っており、現在のところその取り扱いを変えることは考えていないので理解されたい。

- 7 「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。なお、多胎妊娠にかかる産前休暇については、平成10年4月から10週を14週に改正したところである。

- 8 「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ること。「子どもの看護休暇」の取得単位について人事院規則の改正に伴い、取得単位を時間単位に改善を図ること。労働者負担のない60%の有給保障を行うこと。「看護休暇」「育児休業」の取得期間延長に伴い、代替要員について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) 子どもの看護休暇の取得単位については、改善の方向で協議したいと考えている。

看護休暇については、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正により、「介護休暇」の期間が3月から6月に改正されたことに伴い、平成14年4月から「宇治市職員休暇規則」について「看護休暇」の期間を90日から6月に改正したところである。また、従来から本市独自の制度として京都府市町村職員共済組合の休業手当金の給付を受けてきたところであるが、民間の介護休業給付に準じて地方公務員共済組合法等が平成12年3月に改正され、平成11年4月に遡及して介護休業手当金の制度が創設され、平成13年1月からは25%から40%に改正されたところである。従って、60%の有給保障は困難であるので理解されたい。

また、育児休業制度については、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正により、平成14年4月から育児休業・部分休業の対象となる子の年齢が1歳未満から3

歳未満に引き上げられたところである。育児休業については、育児休業手当金が支給されており、平成 13 年 1 月からは 25% から 40% に改正されたところであり、60% の支給は困難であるので理解されたい。

なお、育児休業の代替要員については、従来どおり臨時職員で対応することとし、育児休業請求期間が 1 年 6 月以上となる場合には、1 年を超える期間について嘱託職員の配置も選択できることとしているところであるが、雇用の確保が困難な専門職の代替要員については、一定の運用を図っているところであ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、基準職場での課題については貴組合と協議したいと考えているので理解されたい。

- 9 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。

なお、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。

- 10 98 年 4 月の 3 職場（清掃、保育所、水道）での 36 協定締結に続き、すべての職場で時間外労働の上限を、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、時間外労働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、その要因や実態分析を行い、直ちに解消の手立てを行うこと。とりわけ、「新過重労働防止基準」とされた 1 月 100 時間以上の超過勤務は直ちに是正すること。労基法違反のサービス残業を根絶すること。

(回答) 時間外労働の具体的縮減手法に関する所属長への通知や時間外勤務の多い職員に対する健康調査の実施を平成 16 年度から月 45 時間以上の時間外勤務者とし、必要な

職員へは産業医による面接を徹底するなど、時間外勤務の縮減対策については重点的に取り組んできているところである。

平成 16 年度の時間外勤務の総括については、今後詳細な分析を行うが全体としては、前年度対比で 5%程度の減少と見込んでいるところである。

平成 17 年度においても、これまでと同様に各部長・所属長に対して時間外勤務についての詳細なヒアリングを実施する予定である。

今日、職員の時間外労働をいかに縮減していくかが行政に課せられた緊急かつ重要な課題であると認識しており、年間 360 時間、3 月 120 時間を上限とする目安時間になるための方策とノー残業デーの徹底や週休日の時間外勤務に対する振替制度の徹底等、職員の健康管理と生活のゆとりの観点から時間外勤務の縮減に向けた指導と助言を行いたいと考えている。

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。

なお、「新過重労働防止基準」とされた 1 月 100 時間以上の超過勤務については、平成 16 年度においても発生しており、時間外勤務の中でも、特に重点的にその縮減に向け取り組んでいきたいと考えているので理解されたい。

11 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) 成人病検診を充実し、人間ドック・脳ドックの補助を抜本的に改善すること。

(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)を新たに実施するとともに、健康相談室には、週4日の嘱託保健師及び月2回の嘱託栄養士を配置してきたところである。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 年度から京都市市町村職員共済組合の保健事業として、45 歳以上の組合員の 15%を限度に実施され、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。

(2) 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。

(3) 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、健康管理医の常駐化と、安全衛生委員会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) 嘱託保健師の配置については、平成 15 年度から配置日数を週 4 日とし、健康管理体制の活動強化を図ってきているところである。

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、今後とも現行体制のなかで職員の安全衛生対策の確立にむけて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。

(4) 「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。

(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、解決を図っていきたいと考えているので理解されたい。

(5) 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、米飯の週 3 回実施など新たな労働負担の軽減に向け、職員の健康状態について実態把握を行なうとともに、施設・設備の抜本的改善を図ること。

(回答) 0-157 対策や米飯の週 3 回実施によって、従来の労働条件が変化していることは理解しており、すでに釜の増設や裁断機の一部設置の措置を行ったところである。また、学校給食職場については、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

器食缶洗淨機を導入し、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 8 校の改善整備をおこなったところである。平成 17 年度においても、分会交渉結果を踏まえ、調理室の改善実施に向け、同委員会で細部を詰める予定である。

また、嘱託職員の運用基準を見直し、その拡充を図ったところである。保育所においては、既に導入済みの 3 園に加え、平成 17 年度、平成 18 年度ですべての園に食器洗淨機を導入する予定である。

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「ならし勤務」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「ならし勤務」も行ってきたところである。

復帰のあり方(基準)については、安全衛生委員会のメンタルヘルス対策検討会議で宇治市におけるメンタルヘルス指針を検討する中で明確にしていきたいと考えているので理解されたい。

- (7) 継続課題である公務により死亡した職員についての死亡見舞金について、3,000 万円以上に改善を図ること。

(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。

12 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。

13 労働条件と住民サービスの維持・改善、諸権利の完全行使、余裕をもって仕事に専念できるために、必要な人員を配置すること。

(回答) 各職場の定数配置については、従来から各職場の業務の実態を考慮して、適正な配置に努めてきたところである。今後も引き続きより適正な定数配置に向けて検討していきたいと考えているので理解されたい。

14 庁舎環境については、職場要求に応え、必要な改善を図ること。

- (1) 休憩室については、抜本的な改善を行い、本来の休憩室としての機能を確保するとともに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改善を行うこと。健康増進法第 25 条に基づいた「受動喫煙」防止対策を早急に講じること。

(回答) 庁舎内については、健康増進法第 25 条に基づき、17 年度中に完全分煙対策を実施することとしている。その中で、休憩室については、6 階休憩室に喫煙可能な完全分煙対策を実施し、それ以外の休憩室については全室禁煙として、非喫煙者にとっても利用しやすい休憩室にしたいと考えている。また、備品の充実については、対策実施後の利用状況等に応じて検討していきたいと考えているので理解されたい。

- (3) 狭隘となっている職場面積を改善し、働きやすい環境とすること。

(回答) 職場面積については、職場面積に大きな比重を占めている書類保管のあり方等に

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ので理解されたい。

(4) 空調・換気設備を抜本的に改善すること。

(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、柔軟に対応したいと考えているので理解されたい。

(5) 時間外(休日含む)の冷暖房・空調については、これを完全作動させること。

(回答) 事前の届け出により、届け出のあった所属を含む区画に空調を作動させているので理解されたい。

(6) 庁舎北側2層式駐車場の安全・管理対策のため、防犯用カメラを設置すること。

(回答) 現在のところ防犯用カメラの設置は予定していないので理解されたい。

(7) 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。

(8) 障害者用トイレを各階に設置すること。

(回答) 現在は、1階に2カ所、3階・8階に各1カ所の障害者用トイレを設置し、2階東側男子トイレを車椅子使用が可能な仕様と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。

15 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、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。

16 労働組合の要求に従って、外部職場の労働条件改善、施設改善を行うこと。具体的な問題については、労働組合との交渉で解決を図ること。

(回答) 労働条件に関わる問題については、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。

17 電算化の導入について、宇治市としての今後の電算化計画を明らかにし、その上で、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。また、パソコンやOA 端末機について職場要求をふまえ増設を図ること。個人機器の利用実態について把握し、解消を図ること。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) 電算化の導入そのものは管理運営事項であるが、従来から労働条件にかかわる問題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。今後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。

庁内の電算化は地域イントラネットの構築整備に合わせて、従来のセキュリティシステムの充実のほか、ホームページ、インターネットメールなどの整備、充実を図ってきたところであり、平成 15 年度からは一人一台パソコン(パソコンの必要な職員に配置)の配置を進めてきたところであり、平成 17 年度の早い時期には完了の予定である。

今後とも、庁内の電算化については、必要に応じ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。

18 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。管理職の安易な兼務(理事兼課長、部長兼課長、次長兼課長、主幹兼係長など)をなくすこと。

(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。

- 19 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、職場会議の定例化による民主的な論議を保障すること。さらに、提案制度の廃止と、QCサークル等の活動を行なわないこと。

(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。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。

- 20 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いないが、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。

- 21 公用車について普通車も含めての配置を計画的に進めるとともに、AT車の増車を行うこと。エアバック等の安全装置を備えること。また、公務中の事故については当局の責任で対応すること。

(回答) 公用車の配置については、従来からその必要性に鑑み、計画的に配置してきたところである。平成16年度末で軽自動車についてAT車の導入がほぼ完了したところである。エアバック装置等については今後検討したい。

なお、公務中の事故については当局責任で対応しているところであり、今後も職員

の理解と協力を得る中で、安全運転研修等に努めていきたいと考えているので理解されたい。

22 職員厚生施設の多目的運動広場の整備・改修を行うこと。

(回答) 職員厚生施設の多目的運動広場の整備については、計画的に実施する方向で協議していきたいと考えているので理解されたい。

23 地公法第 42 条に基づく雇用者責任としての福利厚生事業を後退させず、充実を図ること。あわせて、制度の見直し改変にあたっては、労使協議を行うこと。

(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、共済組合において平成 16 年度末に非適格互助年金制度が見直しをされ、これにかかる公費負担は平成 17 年度から廃止をしたところである。また、公費負担とは市民の税金であることからすると福利厚生事業についても早急に整理する必要があると認識をしているところであり、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。

自治体行政に対する要求

(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、管理運営事項であっても、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。

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) 消費税の増税をやめ、3%に戻すとともに、廃止の方向を展望すること。さらに、

消費税の食料品や医療費など日常生活必需品と関連支出を非課税にすること。

- (2) 政府の「税制改革」にある「定率減税の廃止」や「消費税増税」などは、労働者の暮らしや地域経済に大きな影響を及ぼすものであり、その撤回を要求すること。
- (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、雇用拡大をはかるための施策を講じること。
- (5) 軍事費を大幅に削減し、暮らしの予算にまわすこと。
- (6) 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を政府と国会に要望し、その際「時間額 1,000 円以上、日額 7,400 円以上、月額 150,000 以上」に設定すること。
- (7) 政府の来年度「税制改革」にある、「高齢者控除廃止」「公的年金控除の引き下げ」「07 年度消費税増税」などは、労働者の暮らしや地域経済に悪影響を及ぼすので撤回するよう要求すること。
- (8) 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。
- (9) 政府が予定している年金制度の改悪に反対し改善を図ること。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。
- (10) 宇治保健所の統廃合を許さず、SARS などの新感染症対策、環境保全・食品安全行政などを強化すること。

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) 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。二信金の破綻に伴い融資状況の悪化などによる連鎖倒産や経営難を回避するための緊急対策を講じること。企業のリストラによる一方的な首切りを許さないための手立てをとるとともに、宇治市としての雇用対策や、リストラを受けた労働者に対する独自の施策を実施すること。
- (2) 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。
- (3) 水道料金や保育料をはじめ、各種公共料金を引き下げること。宇治市の公共料金に消費税の上乗せを行なわないこと。
- (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を「時間給 50 円以上の賃上げ」「時間額 1,000 円以上」とすること。そのために、少なくとも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) 宇治市が出資して発足させた公社で働く全ての労働者の労働条件を改善・向上させること。
 - (7) 宇治市男女平等推進条例については、市民の声を聞き真に実効ある条例とすること。
- 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。
- 国、府による市町村合併の推進について、住民自治の立場を尊重し上からの押し付けに反対するとともに、住民の暮らしを守り、住民の意向を尊重するという視点を貫くこと。
- 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 市民・職員へ負担・犠牲を押し付ける「第 4 次宇治行革大綱」「実施計画」について撤回すること。あわせて、市民不在・市民負担を加速させる「行革大綱」でなく「住民本位の真のムダのない行政」を確立すること。
- 5 国の「財政構造改革」路線に基づく社会保障制度切り捨てに反対するとともに、社会保障制度の「理念」である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) 憲法第 25 条に基づき、国・自治体・企業の責任による公的介護保障制度の確立を行うこと。
 - (2) 介護保険制度について、誰もが、必要な時安心して利用できる制度とするよう、国への要請及び宇治市独自の施策の充実を行うこと。
 - (3) 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。
 - (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。

あわせて、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。
 - (9) 次世代育成支援対策推進法に基づく計画「地域行動計画」策定にあたっては、「子どもの権利条約」や児童福祉法の理念の立場で自治体の公的責任を明確にして進めること。計画の策定・実施・評価の全過程で市民参加を保障し、保護者や保育・子育て・発達保障にかかわる全ての関係者の参加を求め、情報公開を行うこと。
- 6 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。
 - 7 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なわず、住民生活直結部門の充実を図ること。学校給食の民間委託方針を撤回し、委託校を直営にもどすとともに、更なる充実を図ること。保育所の「公設民営化」を行わないこと。
 - 8 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。
 - 9 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・1500 m³/秒放流の再検討・中止を国に求めること。
 - 10 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。
 - 11 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。
 - 12 平和と民主主義を守るために努力すること。
 - (1) 憲法違反のイラクへの自衛隊派兵に反対すること。
 - (2) 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。
 - (3) 有事法制・国民保護法制による国民保護計画の策定と自治体職員の動員を行わないこと。
 - (4) 宇治市内の自衛隊基地撤去へ積極的に働きかけること。
 - (5) 非核平和都市宣言に基づく平和行政の充実を図ること。

(6) 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。

13 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。

<以上>