

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18年11月2日付で貴組合から要求のありました2006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) 構造改革路線による急速な格差と貧困広がる下で、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。

(回答)

現在の景気回復傾向の中、宇治ハローワーク管内の雇用状況も改善傾向ではあるが、過去5年間を見た場合、雇用機会増大促進地域の指定を受ける条件が整っていたため、平成18年4月以降も引き続き地域指定を受け、今後5年間で、1000人の常用雇用者を目標に置き、それに向けた取り組みを行っている。

宇治ハローワーク管内の有効求人倍率は、信金破綻当時と比較しても大きく改善され、特に高校新卒者の求人が増加するなど、全体としては、雇用状況が改善されてきている。

しかし、若年者層の常用雇用やミスマッチなどに課題が残されており、今後、これらの対応として、ハローワークや京都府の若年者就業支援センター(ジョブカフェ)などとの連携を図っていきたい。

中小企業の支援については、現在、融資制度や企業立地促進条例、イベント補助などの中小企業振興策を実施している。これらを通して、地域経済の活性化及び雇用促進に努めている。

雇用対策や中小企業振興について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、要望活動も含めて、市として取り得る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なので理解されたい。

**(3) 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図ること。**

(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なので理解されたい。

**(4) 交付税総額の削減、新型交付税の導入に反対すること。交付税の財源保障・財政調整機能を堅持し、交付税制度の充実を国に求めると共に、国の責任を棚上げにした「自治体破綻法」に反対すること。**

(回答)

地方交付税については、「国における経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」の中で、簡素な新しい基準による交付税の算定を行うなど見直しを図るとされているが、具体的な内容については、現在、不確定な状況であり、その動向については、十分留意をしていかなければならないと考えている。

地方交付税は地方の固有財源であり、その見直しにあたっては、財政運営に支障が生じることのないよう、財源保障と財源調整の両機能が堅持されなければならない。また、地方交付税率の引き上げを含め所要総額の安定的確保が図られなければならない。また、その算定方法の見直しについても、地方の財政需要の実態に即したものでなければならない。近畿市長会を通じて国に対して同内容の申し入れを行ったところであり、また、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11日には共同アピールを行ったところなので理解されたい。

**(5) 市民・行政にとって何の「大義」も「利益」もない、二市二町の任意合併協議会を解散すること。**

(回答)

今日の情報・交通手段の発達や、市民生活圏の拡大を踏まえた将来的なまちづくりを考えたときに市町村合併は論議を避けて通ることはできない課題であることから、宇治・城陽・宇治田原・井手合併任意協議会を設置、合併についての協議をすすめているところである。

合併はそのこと自体が目的ではなく、将来を見据えたまちづくりを推進していくための重要な手段の一つであると考えており、これらについての議論や検討を全くしないということは、自治体としての責任を放棄することになるものである。

こうした観点から、今後もこれらの協議を進めていくこととす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、職員の勤務条件に関わる事項については、交渉によって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. 憲法・平和にかかる要求

- (1) 教育基本法改悪や、憲法改悪のための国民投票法案などに反対すること。  
(2) 有事法制・国民保護法制による国民保護計画の策定・実施にあたっては、憲法の平和原則・基本的人権・地方自治などの原則から、「住民の福祉の向上、安全の保持」を明確にし、戦争協力体制の計画や訓練としないこと。

(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。

## 3. 基本賃金などについて

- (1) 06人勤による本来格差(月例給1.12%、一時金0.05月)の賃金改善を行うこと。  
(2) 職員の生活実態と生計費原則を踏まえ、06春闘要求書に基づく積極的な賃金改善を実施すること。  
(3) 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」に追随することなく、職員の生活を守る立場からの賃金改善を図り、「給与構造の見直し」提案を撤回すること。  
(4) 職員の賃金ラインについては、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。

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。初任給の1号改善をはかり、在職者調整を行うこと。

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。  
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。  
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。

(5) 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)

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。

本年の人事院勧告での官民給与の比較方法について、「官民給与の精確な比較を実現し、民間給与をより適正に公務の給与に反映させるために行ったもの」とされており、京都府、京都市の人事委員会においても、同様の考え方により、国に準じた比較方法で勧告がなされたと認識しているところである。

宇治市内の事業所の状況は、大半が30人未満の事業所と見込まれる中で、ひとり宇治市だけが昨年までの比較方法による官民較差の給与水準改定を実施することは困難であるので理解されたい。

また、「給与構造の見直し」についての提起を撤回することは困難であり、今回の要求事項も勘案し、他団体の状況等を検討する中で、引き続き協議していきたいと考えているので理解されたい。

賃金ライン・級別職務の位置付け等については、他都市の状況等を勘案する中で、「給与構造の見直し」の中であわせて協議していきたいと考えているので理解されたい。

(6) 公務員制度改革に反対し、民間で既に破綻している賃金への「成績主義」導入や「勤務評定」を行わないこと。現在、実施・試行している勤務評定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、先に成立した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、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。

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。

(7) 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

りたい。

#### 4. 一時金について

(1) 12月一時金については、2.7月プラス35,000円を支給すること。

(回答)

平成18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0.725月分の合計2.325月分を12月8日に支給するので理解されたい。

(2) 一時金の役職段階別加算措置をやめ、全職員10%と加算すること。

(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、役職加算を廃止し、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。

(3) 「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)

勤勉手当は、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、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること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価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。

#### 5. 諸手当について

(1) 住宅手当をはじめとする諸手当の改悪を行わないこと。

(回答)

諸手当については宇治市人事給与制度検討委員会からの見直しすべきであるとの厳しい指摘を踏まえ、現在、そ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。

(2) 継続交渉事項である交通用具利用者の通勤手当に係る駐車場問題についての改善を

図ること。

(回答)

通勤手当については、実費弁償的な性格であることを基本としながらも、交通機関利用者と交通用具使用者との均衡、使用している交通用具の種類における均衡等を考慮する中で、国及び他団体の状況を見定めながら検討していきたいと考えているので理解されたい。

(3) 退職手当の削減、職務による格差拡大を行わないこと。

(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り、「給与構造の見直し」の中であわせて協議していきたいと考えているので理解されたい。

(4) 地域手当を10%に引上げること。

(回答)

地域手当については、「給与構造の見直し」の中であわせて、協議していきたいと考えているので理解されたい。

(5) 扶養手当については、職員の生活実態に見合った金額に引き上げるとともに、扶養認定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、国制度に準拠することを基本と考えているので理解されたい。

また、国において見直しが予定されている配偶者を除く子等のうち3人目以降の支給額については、現在、見直し後の支給額を支給しているところであり、今回の国の改定に関連しての引き上げ等は困難であ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。

(6) 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、国においては、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。このような現状に対し、宇治市人事給与制度検討委員会からは、住居手当は、持ち家に対する支給を国に準じ見直すべきであり、借家等に対する支給は、将来的に廃止する方向で検討すべきであるとの指摘を受けているところである。

今後、給与制度全体の見直し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。

なお、住居手当の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。

(7) 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。

## 6. 労働安全衛生及び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、今年度内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り、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

での検討をふまえ、今後は特にメンタルヘルスケア対策を重点に職員の安全衛生対策の取り組みを進めていきたいと考えているところである。

今後とも健康管理対策や安全衛生活動については、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。

- ( 5 ) 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、引き続き、安全衛生委員会で検討していききたいと考えているので理解されたい。

- ( 6 ) 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 )

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、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し、改善に努めているところであるので理解されたい。

## 7. 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構ずべき措置等 ( 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べき措置等に関する指針 ( H15 年 5 月 ) 」の徹底と合わせ、賃金不払い残業やサービス残業の根絶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、当局責任で実態把握と原因の分析を行い、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18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、それに伴う勤務条件については貴組合と協議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きたところであるが、一部の所属において時間外勤務の管理等に疑義が生じる事例を確認してきており、今後については、なお一層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、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。

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、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18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17年度の延人数実績は前年度より増加しており、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17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。

## 8. 休暇制度の拡充について

### (1) 現行の休憩、休息時間についての運用を保障すること。

(回答)

休息時間の廃止については、平成18年8月28日付で提起し、現在、交渉中であるので、本要求については、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。

### (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

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。

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、現行の育児休業取得に伴う昇給方法については、国における復帰時の調整率の見直しを見定めながら検討し、必要に応じ協議したいと考えてい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) 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、拙速に結論を出さないこと。

### (4) 人事院規則の改正に伴い「男性職員の育児参加のための休暇」を8日間、時間単位で取得できる制度を新設すること。

(回答)

宇治市人事給与制度検討委員会からも指摘があるように、事業主として、宇治市役所職員次世代育成支援計画に基づき男性職員の育児参加のための休暇の創設の検討もすべき

であると認識しており、育児にかかる短時間勤務制度、任期付き短時間任用制度報告についてもあわせて検討し、貴組合と協議していきたいと考えているので理解されたい。

(5) 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、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。

## 9. 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なので理解されたい。

(2) 分会協議会や分会の要求については、積極的に対応を図ること。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、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・嘱託化などの自治体リストラを行わないこと。

(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、実施については市議会からも強く求められる中で、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、勤務条件に関わる事項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。

- (5) 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)

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。

- (6) 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。

さらに公の施設の管理運営に関しては、施設の設置目的等を踏まえ、最適な管理運営方法の検討を行っているところであり、指定管理者制度の導入により勤務条件に関わる事項が発生した場合については、貴組合と協議したいと考えているので理解されたい。

- (7) 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。

#### 10．臨時職員・嘱託職員の賃金・労働条件の改善

- (1) 臨時・嘱託職員の賃金改善及び勤務条件をこれまでの交渉経過を踏まえ、抜本的改善を行うこと。
- (2) 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が、臨時職員の賃金改善については、これまで同様近隣他団体の動向を見定めながら対応していきたいと考えているので理解されたい。

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。

- (3) 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。

#### 11．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)

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解決を図っていきたいと考えているので理解されたい。