

平成 19 年 11 月 13 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 19 年 11 月 5 日付で貴組合から要求のありました 07 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が広がる下で、最低賃金 1,000 円以上の引上げをはじめ、労働者の大幅な賃金の底上げを図り、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、地域経済活性化に向けた施策を国・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厳しさが残るものの改善傾向にあるが、雇用機会増大促進地域の指定を引き続き受け、1,000 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。

京都府では、今年度、若年者就業支援センター「ジョブカフェ」を総合就業拠点「ジョブパーク」として、年齢者層に限らず、女性の再就職や母子自立支援等も含めた総合相談窓口を開設されており、今後も、こうした関係機関をはじめ、ハローワークや京都府などとの連携を図ってまいりたい。

中小企業の支援については、現在、中小企業低利融資制度や企業立地促進条例、商店街振興のイベント補助などの中小企業振興策を実施しており、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拡大・掘り起こしに向け、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) 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であるので理解されたい。

(4) 交付税総額の削減、新型交付税に反対すること。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こと。

(回答)

地方交付税は、地方の固有財源であり、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と考えている。このことを踏まえ、地方交付税率の引き上げを含めた所要総額の安定的な確保を図ることや、各自治体の財政需要の実態に即した算定方法への見直しについて、近畿市長会等を通じ、国に対して要望を行っているところであるので理解されたい。

(5) 「財政健全化法」による国の関与強化に反対すると共に、「早期健全化」指標・「再生」指標については、自治体の財政力、特性が反映したものになるよう国に求めること。

(回答)

新たな地方再生法制の構築のため、地方公共団体の財政の健全化に関する法律が平成19年6月15日に成立したところであるが、財政指標に係る算定方法の詳細や早期健全化基準等、具体的な内容については、現在、不確定な状況であり、その動向について十分留意をしていかなければならない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. 憲法・平和にかかる要求

- (1) 憲法9条の改悪に反対し、憲法の理念に基づく行政を推進すること。
- (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、戦争協力体制の訓練としないこと。
- (3) 戦争に協力するという基本は変わらない新たな「給油に限定」するとした新テロ特措法制定に反対すること。

(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) 職員の生活実態と生計費原則を踏まえ、07春闘要求書に基づく積極的な賃金改善を実施すること。
- (2) 07人事院勧告を踏まえ、初任給や扶養手当の改善は勿論のこと、全ての職員に賃金改善を行うこと。

(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上で、必要に応じ貴組合と協議をし、所要の見直しを行ってきたところである。本年の人事院勧告においては、官民給与比較において民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定して改定を行い、中高年層については改定を行わないこととしており、全職員を対象とした給料改定は困難であるので理解されたい。

なお、19年度以降の給与については別紙回答書により協議していきたいと考えているので理解されたい。

(3) 当局として職員が意欲や働きがいのもてる賃金体系の確立と、職員の生活を守る立場から、踏み込んだ賃金改善を図ること。

(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、新給料表への切り替えによる昇給ストップ層への改善を行うこと。

初任給の4号改善をはかり、在職者調整を行うこと。

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。

(回答)

本年4月に実施した新給料表への切替は、若年層の給料水準を確保するため最大限の配慮をしたところであるが、一方では、昇格がない限り事実上の昇給が停止する職員が生じている状況については、十分認識しているところである。今般の給与構造の見直しは、年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責や勤務実績に応じた給与構造への転換を柱として実施したものであることから、その趣旨を十分に踏まえるとともに、ラスパイレス指数が職員の給与水準を示す絶対的な指標ではないものの、引き続き本指数の適正な管理を図っていく中で、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。

初任給については、国家公務員及び京都府下他団体との比較においても、現在のところ見直すべき水準でないものと認識しており、改善を図ることは困難であるので理解されたい。

また、本市はこれまでから、職務に応じた給与体系としているところから、通し号俸制とすることは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、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。

(6) 前歴是正の率を100%とすること。当面、5年間で75%是正に改善すること。

(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。

4. 一時金について

(1) 12月一時金については、2.75月プラス30,000円を支給すること。

(回答)

平成19年12月期に支給する期末・勤勉手当は、国制度に準拠することを基本と考えており、期末手当は1.6月とし、勤勉手当は別紙回答書により協議していきたいと考えてい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%以上の加算とすること。
当面、国どおり3級5%以上、4・5級10%以上とすること。

(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。

3～5級の役職加算の取扱いは、国及び他団体における加算対象としている役職や標準的な年齢の状況、加算の有無にかかわらず支給額の水準等からも検討が必要と考えている。今後は、いわゆる「給与構造改革」の実施においても、若年層については、最大限切替前の給与水準の引き下げはしない方向で整理してきたことを踏まえる中、役職加算のあり方について、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。

(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。

5. 諸手当について

(1) 地域手当を改悪することなく、10%に引き上げること。

(回答)

平成 19 年 3 月 20 日の省令改正により、地域手当が国基準を上回る支給率の団体に対し、上回った額を特別交付税の控除要件とする厳しい措置がされる状況下であり、引き上げは困難である。

職員の給与水準、近隣他団体の動向等を踏まえる中、昨年より継続協議となっている経過措置を設けながらも、国基準との整合を図るための見直しを、別紙回答書により協議していきたいと考えているので理解されたい。

(2) 退職手当の職務による格差を解消し、誰でもが調整月額 33,350 円とすること。

(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。

(3) 人事院の住宅手当「見直し」の動きに反対し、国と地方の実態の違いや現状認識を踏まえ、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、本年の人事院の報告では、民間における支給状況、職員の家賃状況等を踏まえ、今後自宅に係る住居手当の廃止も含め、見直しに着手することとされている中、改善を図ることは困難であ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職員に支給する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、勧告内容の引き上げは勿論のこと、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、国制度に準じることを基本と考えており、別紙回答書により協議していきたい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。

(5) 交通用具利用者の通勤手当については、継続交渉事項である駐車場問題の年度内解決とガソリン高騰を踏まえた支給額の引上げを行うこと。

(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、ガソリン価格の状況も踏まえる中、検討していきたいと考えてい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)

時間外勤務手当等の支給率について、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)

早急に改正が図れるよう努力していきき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・強化すること。安全衛生委員会での論議で出された方針や結果については、当局として予算措置も含め、責任をもって履行すること。

(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、事務局を人事課から分離・独立させること。

(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、今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、健康管理係を新設しメンタルヘルスケアの推進を図るため保健師を増員し組織強化をしたところである。

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、安全衛生委員会での決定事項については、関係各課と協議し、その実現に向けて努力していききたいと考えている。

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に、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。

- (5) 誰もが利用しやすく、心身ともにリラックスできる休憩室とするため、現在の実態や職員の意見を把握して環境の整備に努めること。

(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及び安全管理対策の充実に図り、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、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、安全管理対策に努めているので理解されたい。

- (7) 洋式トイレをウォシュレット式に変更すること。

(回 答)

他団体の状況等を含めた調査が必要であると考えてい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るべき措置等 (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) 勤務時間の変更 (見直し) に伴って、就業時間終了後の不払い残業がないかどうかの実態を把握するとともに、必要な対策を講じること。
- (4) 「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

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。

本年度においても、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を抱かせる事例もあったことから、貴組合との協力のもと、引き続き労働時間の適正な管理及び職場実態の把握に努め、賃金不払い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。

(5) 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、また、平成 19 年度においても再三再四、各所属長に対しその周知・徹底を図ってきたところである。今後においても更に努力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、休暇制度取得により欠けた人員に対する職員の「代替基準の見直し」と

合わせ、部分休業の取得期間が延長されたことによる職場体制の基準を確立すること。

(回 答)

部分休業については、平成 19 年 8 月から対象となる子の年齢が 3 歳未満から小学校就学の始期に達するまでに引き上げられたところである。

なお、育児休業の代替要員については、原則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り、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きたところであるが、今後は、更に協議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、対象となる子の年齢が引き上げられたことによる取得状況の変化を見ながら対応を検討し、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。

(2) 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を基本に、労使交渉・合意を図ること。

(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の中で引き続き検討し、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。

(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、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図ること。「新再任用制度」の制度発足後の総括と、今後の大量の退職者が出る事や、来年度から適用される消防職場、高齢者の雇用問題などをも見据えて、今後の方向を明らかにすること。

(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。

大量退職による対象者の増加等の諸課題については、これまでの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5次行革大綱」の策定や「定員管理計画」の見直し作業を中止し、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。

(回 答)

第5次行政改革については、地方自治法の趣旨に基づき、現在その方策について宇治市行政改革審議会に諮問をしているところであり、まもなく答申を受ける予定となっている。また、第2次宇治市職員定員管理計画については、効率的・効果的な行政執行のため、現在詳細計画の策定作業を実施しているところであるが、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き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。

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について、指定管理者とする場合の選定方法を含めて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、貴組合と協議をしていきたいと考えているので理解されたい。

- (7) 昨年の職場配置提起における交渉での確認に基づき、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考えに立って職場配置を行ってきているが、庁舎スペースが限られている中では、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抜本的な課題整理と、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ので理解されたい。

- (8) 機構改革を行うに当たっては、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、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。なお、機構改革については、第4次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いるところであり、また、超過勤務削減のための管理職への登用は、おこなっていないところであり、今後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。

10．臨時職員・嘱託職員の賃金・労働条件の改善

- (1) 07人勸や最低賃金が大幅に改善されたことを踏まえ、臨時・嘱託職員の賃金・勤務条件を抜本的に改善すること。
- (2) 正規職員と均衡待遇を図る立場から、休暇制度をはじめとする労働条件の改善を行うこと。
- (3) 外部職場の臨時・嘱託職員も含め、更衣できる場所の確保及び、ロッカーを貸与すること。
- (4) 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」の底上げを図ること。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。
- (5) 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ので理解されたい。

なお、「最低賃金法」「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の改正を注視しているところであり、また、本年の人事院勧告では、「非常勤職員について、その職務の実態に合った適切な給与が支給されるための必要な方策や、常勤職員を含めた職員全体の中での位置づけ等も含めた検討を進めること」とされているので、国の検討状況、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。

11．労使間ルールなどの基本的スタンスについて

- (1) 政府・総務省による財政措置などを利用した不当な地方自治や労使関係への「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る中で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。

(3) 京都府の「税務の共同化・広域化」については、市町村自治や課税権を侵害する恐れがあり、その必要性や目的、内容を住民と職員に明らかにした上で十分な論議を行い、現在実施している共同徴収の総括を踏まえて、今後の実施の是非も含め検討すること。

(回 答)

職員の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。