

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 6 月 7 日付で貴組合から要求のありました 2007 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. 基本賃金について

(1) 2007 年春闘要求項目の実現を図ること。

(回答)

本年の人事院勧告及び近隣他団体の動向を踏まえ、貴組合へ回答する予定であるので理解されたい。

(2) 均衡待遇の原則に立って、臨職・嘱託職員の夏季一時金、夏季休暇は正規職員に準じること。

(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」の改正が今国会で審議されており、その内容・動向を注視しているところである。

2. 夏季一時金要求

(1) 夏季一時金については、2. 6 月分プラス一律 3 6 , 0 0 0 円を支給すること。

(回答)

平成 19 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 0.725 月分の合計 2.125 月分を 6 月 29 日に支給するので理解されたい。

(2) 一時金の役職加算を廃止し、全職員 1 0 % 加算とすること。最低でも 5 % 加算を国基準の 3 級から行うこと。

(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 級における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。また、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も踏まえる中において、現時点では、加算対象の拡大は困難であるので理解されたい。

(3) 一時金の「期末手当」「勤勉手当」を一本化すること。

(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、期末手当、勤勉手当を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。

(4) 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。

3 . 夏季休暇の完全取得できる体制を確立すること。

(回答)

休暇取得計画表の活用、取得状況の中間時での集約と所属長ヒアリング等により夏季休暇の計画的取得できる職場づくりに努めていきたいと考えているので理解されたい。

4 . 上半期の年次有給休暇の取得状況を調査し、実態に基づく必要な指導と対策を講じること。

(回答)

職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率の低い所属については、所属長ヒアリングを行う等休暇を取得しやすい職場づくりに努めていきたいと考えているので理解されたい。

5 . 4月1日から休憩時間廃止によって、就業時間が終わってからの実態調査を行い、サービス残業が発生していると思われる職場に対しては必要な対策を講じること。

(回答)

貴組合の協力のもと、引き続き勤務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ので理解されたい。

6. この間、空調の改善に向け一定の対策が講じられてきたが、状況に応じた空調運転の開始と西館の空調設備の抜本的改善をはじめとした全庁的対策を講じること。

(回答)

事務室内の空調対策として、本庁1・2階の市民課、国保年金室、健康生きがい課、税務室、水道営業課、保健推進課、会計室について、安全衛生委員会等での論議を踏まえ、職場内の空気の攪拌を図る手立てを講じたので、その効果を見守る一方、地球温暖化対策実行計画に基づく「夏期の省エネルギー対策」、「冬期のウオームビズ」の取り組みの中で、気温や湿度等の状況に応じて、柔軟に対応しているところであるので理解されたい。

また、抜本的な空調改善については、西館は昭和49年、議会棟は昭和58年、本館は平成4年の完成であり、いずれの建物も、完成後の経過年数に応じて、空調設備をはじめ諸設備も含めた抜本的な改修・修繕が課題であると十分に認識しているところであり、長期的な対応も含め、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。

7. 人事院及び京都府人事委員会に対し、下記事項について要請すること。

(1) 公務員労働者の賃金水準の改善及び一時金支給月数の引上げ。

(2) 非常勤職員の賃金労働条件について、常勤職員との均衡待遇を実現するとともに、最低基準を設けること。

(3) 07年勧告では、少なくとも比較対象企業規模を100人以上にすること。

(回答)

この各要求項目については、貴組合に回答することにならないので理解されたい。

8. その他

(1) 4月1日から採用区分の名称変更がされたが、これまでの交渉経過や確認に基づき、残された課題の整理を行うこと。

(回答)

職種区分の見直しに伴う諸課題については、これまでの交渉経過を踏まえる中で貴組合との協議により早急に整理を図っていきたいと考えているので理解されたい。

(2) 今後団塊の世代の大量退職を迎える中で、現時点での新再任用制度の課題と問題点を整理し、今後の方針を労使協議の上、策定すること。

(回答)

「新再任用制度」における、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整理を図っていきたいと考えているので理解されたい。