

## 交渉結果報告書

市長公室 人事課

交渉内容 平成19年度春闘回答交渉  
 交渉日時 平成19年5月2日(水) 15時～17時15分  
 交渉場所 庁舎8階 大会議室  
 交渉出席者 当局側 久保田市長 平本人事監 塚原市長公室長  
 谷口参事 宇野課長 本城主幹 蒲原係長  
 組合側 小野執行委員長 副執行委員長 書記長 書記次長他執行委員等 計13人

概要	要
組合側の主張	<p>宇治市職員労働組合から提出のあった「2007年春闘要求書」について、別添回答書のとおり回答した。                  特別休暇の一部見直しについて別添提起書のとおり提起した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基本認識について                      昨年の春闘回答の前文あった、職員一人ひとりが、やりがいや働きがいを感じながら生き活きと働き、個々の力・スキルを高め続ける強い人材集団になることが必要であるとの基本的認識は、今年度は触れられていないが、今年度においても生きているのか。</li> <li>・年休取得について                      年休取得が10日未満の職場はどれくらいあるのか。                      全くと言っていい程、年休が取得できない職場がある事について、どのように認識しているのか。</li> <li>・勤務時間終了後の退庁について                      勤務時間終了後、時間外勤務をする訳ではないが、仕事を延長して残っている職員が見受けられるが、当局の認識を聞かせてもらいたい。</li> <li>・庁舎のスペース問題について                      議会等の1階障害福祉課前の実態を見るとともに、早急に改善すべきである。                      庁舎の限られたスペースを見直すには、部長級の個室のあり方についても検討すべき。</li> <li>・地域手当について                      人事院が示した地域手当の支給率の根拠について、当局はこの間の交渉の中でなんら説明ができなかった。                      そもそも地域手当は、地域の状況を反映したものではなく、全く根拠のない矛盾に満ちたものであることを認識して対応すべきである。</li> <li>・夏季休暇について                      5月2日の提起で、7月1日実施では協議する時間が少ない。もっと早く提起すべきである。                      国及び民間の状況を見てとなっているが、何故近隣他団体の状況は見ないのか。                      夏季休暇は平均取得日数も8日近くとなっており、この事で行政が停滞したことはない。仕事が忙しくなかなか年休取得出来ない職場でも、夏季における元気回復・リフレッシュする為に協力して取得しようという職場の雰囲気があり、年休だと休みにくい、夏季休暇は取得しやすい職場環境がある。                      専免を整理するという意向は、理解できる。</li> </ul>

	<p>制度の見直しについては協議するが、5日を前提とするような協議はできない。</p>
<p>当局の主張</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本認識について 基本認識に変更はない。</li>   <li>・勤務時間終了後の退庁について 勤務時間終了後、時間外をしない職員の速やかな退庁については、5月7日の部長会を通じて再度徹底を図っていく。</li>   <li>・年休取得について 10日未満の職場は、16職場ある。年休取得の最低職場は1.75日であり、何故低いのか、実態を調べる。</li>   <li>・庁舎のスペース問題について 6階のフリースペースを有効活用すべきと考える。 技術職と事務職のスペースの差について、検討すべきと考える。 民間でも同じフロアには課長までであり、部長には個室がある。</li>   <li>・地域手当について 国が出した基準を100%信用はできないが、つきつめていくと、地方自治体に地域手当が必要かに行き着く。本来は、独自の給与表を持つべきではないか。 今後、何年度にどうしていくかを提起していきたい。</li>   <li>・福利厚生事業について 労使合意云々ではなくて事業主としてやるべき福利厚生事業は実施する。</li>   <li>・夏季休暇について 京都府と近隣他団体とでは微妙に状況が違う。 民間は長期連続休暇のように見えるが、6月等に土曜出勤をして、その振り替えを夏季休暇とあわせて取得することにより連続休暇としている。 専免の見直しを図るのが第一の目的。 今年妥結できないのなら、専免の訓令を出さないことも指示している。 年休の取得しやすい職場の雰囲気づくりを進めることにより、夏季における年休の集中取得を図る。</li> </ul>