

19 宇市人第 95号
平成 19 年 5 月 2 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 3 月 12 日付で貴組合から要求のありました 2007 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。本日に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。わが国の経済状況は民間需要主導で安定的な成長を続けており、景気回復は続くものと見込まれていますが、本市におきましては、一部の企業では業績回復等の傾向も見受けられますものの、市内の大多数を占める中小企業では、本格的な景気回復を実感できる状況にはなく、依然として厳しい状況が続いていると認識いたしております。

また、本市の財政状況を見てみますと、いわゆる「三位一体の改革」の名の下に、国から一定の税源移譲はありましたものの、税制改正による減収を補填する措置の廃止や所得譲与税の廃止、地方交付税の縮減による減収が大きく見込まれ、歳入につきましては依然として厳しい状況にあります。一方で、義務的経費である扶助費等が年々増加していることなどから、単年度収支につきましては、8 年連続で赤字となっております。また、財政の弾力性を示す経常収支比率は平成 16 年度より好転したとはいうものの、平成 17 年度決算におきまして、なお、80%台の後半にあるという現状を見ますと、引き続き楽観できない状況にあるといわざるを得ません。

このような状況の中で、本市職員の勤務条件は市民と感覚を共有し、市役所の風土が市民の生活実態と乖離をしないよう考え、市民や議会の理解と納得が高まるようにしていかなければなりません。

次に、総合的な勤務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 24 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あり、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、社会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) 給与改定にあたっては、雇用者責任を明確にし、地域の購買力を高め、職員の公務への専念意欲や、働きがいや意欲をもって働くことのできる賃金制度とすること。

(2) これまでの労使自治を守り、これまでの交渉での確認事項を遵守し、抜本的な改善をおこなうこと。

初任給の改善をはかり、在職者調整を行なうこと。

新給料表の切り替えに伴い、昇給ストップが生じる職員に対して何らかの措置を講じること。

(回答)

給与改定については、本年の人事院勧告等の動向を見定めたくうえで、貴組合に回答する予定であ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は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。

新給料表への切替により、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、職員の職務への意欲を担保するうえにおいての課題として十分認識しているところであるが、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。

(3) 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。全職員を対象とした「勤務評定」及び、管理職を対象とした「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)

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。

(4) 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。

(5) 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) 地域手当については、これまでの交渉経過をふまえ、10% に改善を目指すとともに、引き下げを行わないこと。

(回 答)

地域手当については、国家公務員の宇治市域が 6% のところ 9% 支給しており、改善は困難であるので理解されたい。

また、特別交付税の算定方法において、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する措置がとられる厳しい状況下であり、今後の動向を注視しているところである。

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について、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、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。

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。

(3) 一時金の改善をはかること。

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なわないこと。

「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。

期末手当・勤勉手当の支給対象外の制度は、今後も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、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され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。

(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。

(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)

代休及び振替取得による場合も含めて時間外勤務手当については、現在のところ引き上げることは困難であるので理解されたい。

なお、今国会において審議されている労働基準法等の改正について、その内容・動向を注視しているところであり、今後、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。

(7) 退職金については、算定基礎、支給率、期間計算など総合的に見直しを行い、改善を図り、育休等について全期間を算入すること。

(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。

(8) 通勤手当で継続交渉事項となっている、駐車場はじめとした問題解決を早急におこなうこと。

(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検討していきたいと考えているので理解されたい。

(9) 自治体内最低賃金を「時給 1,000 円」、「日額 7,400 円」、「月額 150,000 円」とし、これ以下の賃金については、是正すること。

(10) 「同一労働同一賃金」の国際的ルール・規範に基づき、特に民間と比較して劣悪な臨時・嘱託職員の時間単価を抜本的に改善すること。また、臨時職員の交通費の支給及び、嘱託職員に経験加算を行うこと。

(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。

・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。また、「特定公務サービス」とされた業務での市場化テストを導入しないこと。

(回答)

行政方針等の市の事務の管理及び運営に関する事項については、交渉の対象とすることができないところなので理解されたい。なお、勤務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ILO151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)

地方公務員法第55条に基づいた適法な交渉については、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はかること。

(回答)

本年4月1日から実施した休息時間の廃止及び休憩時間の見直しにより、勤務時間について

も見直しをしたところであり、現行の勤務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)

職員の心と体の健康づくりの観点からも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。

6. 労働条件と住民サービスの維持・改善、諸権利の完全行使のできる体制の確立に向け、必要な環境と人員を配置すること。年次有給休暇の取得が10日未満の職場については、実態調査と分析を行い、人的措置を含めた対策を講じること。

(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なうこと。

(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。

8. 子育て支援策として、育児参加のための男性職員の休暇や、予防接種、入学前の説明会など必要な休暇の新設と出産休暇の弾力的運用を図ること。

(回答)

職員の仕事と子育ての両立を図るための環境整備は重要な課題として認識しているところであり、このうちの休暇制度については、特別休暇にかかる別紙提起書の内容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。

9. 「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り、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、代替要員については、嘱託配置をする等、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)

看護休暇については、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、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り、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、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、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、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。

10. 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。

(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る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。

11. 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)

職員の時間外・深夜・休日労働については、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。

また、女子職員の深夜労働の実態については、平成 18 年度も見受けられている。引き続き、深夜労働については、原則的に無くしていく立場に立ち、やむを得ず勤務を命じる場合には、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。

12. 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、その要員や実態分析を行い、直ちに解消の手立てを行うこと。とりわけ、「新加重労働防止基準」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。
13. 休息時間の廃止を契機として、労働時間の厳守と労基法違反のサービス残業を根絶すること。

(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、1 箇月 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、前年度対比で若干の減少と見込んでいるところである。

平成 19 年度においても、これまでと同様に各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18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。

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、今後においても、休息時間の廃止を契機として、貴組合との協力のもと、なお一層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。

14. 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)をはじめ健康教室、健康相談等の事後措置事業を実施し、年々有所見率を改善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はかるため、健康管理医の常駐化と、安全衛生委員会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「宇治市職員の宇治市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、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。

(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はかること。

(回 答)

0157 やノロウイルス等の衛生管理対策や米飯の週 3 回実施によって、従来の作業環境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浄機を導入し、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 10 校の改善整備をおこなったところである。平成 19 年度においても、調理室の改善実施に向け、同委員会で協議を行う予定である。

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 5 園に加え、平成 18 年度ですべての園に食器洗浄機を導入したところである。

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「試し勤務」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「試し勤務」も行ってきたところである。

とりわけ精神疾患からの復帰のあり方(基準)については、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」において明確にしてきたところであるが、今後も安全衛生委員会の中で必要に応じて見直しをし、運用していきたいと考えているので、理解されたい。

(7) 労使合意事項である、公務により死亡した職員に対する死亡見舞金 3,000 万円の条例改正を早急に図ること。

(回 答)

早急に改正が図れ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。

15. 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。

16. 庁舎環境については、職場要求に応え、必要な改善をはかること。

(1) 休憩室の抜本的な改善と本来の休憩室としての機能及び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」防止対策についての、実態調査と結果に基づく対策を講じること。

(3) 喫煙場所の環境整備を早急に講じること。

(回答)

休憩室については、3階、6階及び西館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、非喫煙者にとっても利用しやすい休憩室に整備したところであり、「受動喫煙」防止対策、休憩室の改善並びに備品の充実については、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。

また、庁舎外にある喫煙場所の環境整備については、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。

(4) 狭隘となっている職場について抜本的に改善し、働きやすい環境とすること。

(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各職場の実態把握をし、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ところであるので理解されたい。

(5) 空調・換気設備を抜本的に改善すること。

(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も見据えながら、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。

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

(6) 執務室の清掃に必要な備品の充実を図ること。

(回 答)

今後に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。

(7) 障害者用トイレを各階に設置すること。

(回 答)

身障者用トイレについては、本館では1階・2階・3階・8階に各1カ所設置し、議会棟では1階と議場傍聴席入口前の計2カ所に設置している。また、設置していない階には身障者用トイレへの案内を表示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。

17. 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。

18. 市民来庁者専用の駐輪場の確保をはかること。職員駐輪場は安全で近くに確保すること。

(回 答)

市民来庁者用のスペース確保のため、平成17年度において中消防署跡に職員専用の二輪駐車を整備し、職員の積極的な利用を呼びかけているところであり、今後、必要とあらばさらに検討していきたいと考えているので理解されたい。

19. 外部職場の労働条件改善、施設改善を労働組合の要求に従って改善を図ること。

(回 答)

勤務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。

20. 新たな電算システムの導入については、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。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)

電算システムの導入そのものは管理運営事項であるが、従来から勤務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。

今後とも、庁内の電算システムについては、必要に応じて貴組合と協議していききたいと考えているので理解されたい。

また、VDT 作業対策については、VDT 作業従事者健康診断の機会や安全衛生委員会活動の中で VDT 作業についての教育、研修等を実施していききたいと考えているので理解されたい。

21. 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。

22. 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、提案制度を廃止し、職場会議の定例化による民主的な論議を保障すること。

(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。

23. 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。

24. 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、平成 17 年度から非適格互助年金制度にかかる公費負担を廃止したところである。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、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。

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) 新型交付税や税源委譲の無い補助金削減に反対すること。国の責任を棚上げした「自治体破綻法」に反対すること。

(2) 政府の「税制改革」による「消費税増税」「高齢者控除廃止」「公的年金控除の引き

下げ」を始めとする増税計画などは、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) さらなる負担を押し付ける医療制度改悪は、高齢者や重い患者などの弱者に負担のしかかるものであり、改悪案の撤回を要求すること。
- (4) 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。
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、雇用拡大を図るための施策を講じること。
- (5) 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と、当面「時間額 1,000 円以上、日額 7,400 円以上、月額 150,000 以上」に引き上げるよう政府と国会に要望すること。
- (6) 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。
- (7) 政府が予定している厚生年金と共済年金との統合や、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。

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) 政府・総務省による不当な地方自治、労使関係への「介入」に反対し地方自治を守ること。
- (2) 宇治市にとって、何のメリットや大義もない市町村合併計画を、直ちに白紙に戻すこと。
- (3) 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。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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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の改善を図ること。
 - (ア) 宇治市に働く労働者の賃金を「誰でも 1 万円以上」「時間給 100 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当面「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。

- (イ) 自治体が委託契約等を行う事業について、IL094 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。
- (7) 指定管理職場で働く全ての労働者の労働実態を把握し必要な指導をすること。
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。
- 合わせて、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。
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、更なる充実をはかること。さらなる保育所の「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。
 - (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・地方自治の原則から、「住民福祉の向上、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。
 - (3) 宇治市内の自衛隊基地撤去へ積極的に働きかけること。
 - (4) 非核平和都市宣言に基づく平和行政の充実をはかること。
 - (5) 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 >