

20 宇市人第 630 号
平成 20 年 11 月 28 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 20 年 11 月 7 日付で貴組合から要求のありました 08 賃金確定要求書について、以下のとおり回答いたします。

人事院は、去る 8 月 11 日、国会及び内閣に対して国家公務員の給与改定等についての勧告を行い、本年は公務員給与が民間とほぼ均衡していることが明らかとなったことから、俸給及び期末・勤勉手当について改定を行わないとする勧告（報告）がなされ、また、11 月 14 日の閣議においても、勧告のとおり改定を行うことが決定されるとともに、総務省からは、地方公務員の給与等についても、国における取扱いを基本とする等の要請が地方公共団体へなされたところである。

人事委員会を置かない本市の給与や他の勤務条件については、地方公務員法第 24 条「給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準」、地方公務員法第 14 条「情勢適応の原則」等に基づき、国及び他の地方公共団体等との均衡を図るための必要な措置を講じてきている。

日本経済の状況を見ると、米国のサブプライムローン問題に端を発した世界的な金融危機が大きな影響を与えており、この間の株価や為替レートの動きは常軌を逸したものとなっているほか、実態経済にも影響がでてきているところである。11 月の内閣府の月例経済報告においても、先行きについては、原油価格等の下落による一定の効果が期待されるものの、景気は弱まっており、さらに世界経済が一段と減速するなかで下押し圧力が急速に高まっているとされており、わが国の経済状況は非常に厳しい局面を迎えているところである。

また、本市の財政状況を見ると、平成 19 年度決算については、一部企業の業績が好調であることと税制改正の影響等により、10 年ぶりに単年度黒字となった。しかし、市税収入が過去最高であった平成 10 年度の水準に迫る状況にあったにもかかわらず、扶助費等の義務的経費の増加により、財政の弾力性を示す経常収支比率は前年度から 2.8 ポイント悪化し、92.6%となり、引き続き厳しい状況にある。今後においても景気の減速が見込まれる中、義務的経費の増加や社会資本の更新経費等により財政環境がさらに厳しくなることが見込まれている。

貴組合からの今般の要求については、職員の切実な要求として受け止めるが、本市の財政状況や取り巻く社会環境等を踏まえると、大変厳しい状況にあると考えている。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、市民や議会の理解が高まるようにしていかなければならない。

市民の期待と信頼に応えられる市役所を目指すためには、その活動の源泉となる職員一人一人が意欲を持ち、生き活きと働き、個々の力・スキルを高め続ける強い集団を目指す必要がある。

本回答は、これまでの職員の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、厳しい状況の中、当局として精一杯検討させていただいたものである。

貴組合におかれましては、当局の意のある所を諒とされ、本回答を持ちまして、ご了承賜りますようお願い申し上げます。

1. 市民生活を守る自治体行政推進へ

- (1) 原油などの投機を原因とする原材料価格の高騰で苦しむ中小企業に対する実効性、即効性のある措置を講じること。また、ガソリンや食品などの生活必需品の価格高騰に対して、市民生活を救済する必要な対策を講じること。

(回 答)

市内企業の大多数を占める中小企業では、益々厳しい状況になっていると認識しており、本市においても金融機関や保証協会と連携し、市内中小企業者に対し、緊急融資制度が効率的に活用できるよう迅速な事務と情報の提供に努めているところである。

また、本市が国府の融資制度を補完する自治体の融資制度として実施している中小企業低利融資制度は、低利融資と保証料補給や利子補給といった負担軽減策を組み合わせた支援制度となっており、こうした制度を活用し、より多くの中小企業へ提供できる効果的な支援制度として、引き続き、制度運営に努めていきたいと考えている。

また、今般の物価高騰の背景には世界経済の不安定化等に要因があると指摘されており、物価の安定化と国民生活への影響に対する対策は、基本的には国政の責任において解決される問題であると考えているところであるが、引き続き市民生活への影響の把握に努めるとともに、必要に応じ国に対して適切な対応策をとるよう要望していきたいと考えているので理解されたい。

- (2) 社会保障費の財源を口実とした増税や景気対策の穴埋めに消費税増を図ろうとする政府方針に反対し、大企業・大金持ち優遇税制を是正するよう政府に求めること。

(回 答)

少子・高齢社会を支える公平で活力ある経済社会を実現するため、社会保障制度をはじめとする公的サービスを安定的に支える歳入構造の構築が不可欠であり、税制をはじめ、受益と負担といった観点から、全体を見据えた総合的な議論が必要であると考えているので理解されたい。

- (3) 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、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。

- (4) 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)

日本経済は、景気後退局面に入っており、宇治ハローワーク管内においても雇用状況は悪化している。このような状況の中、雇用開発促進地域の指定を受け、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、総合就業拠点「ジョブパーク」が設置され、年齢層にかかわらず、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独自の取り組みには限界があるが、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。

(5) 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。

(6) 国土交通省が自ら設置した流域委員会からも不適切と判断され危険と無駄が指摘される、天ヶ瀬ダム再開発と1500t放流の「計画案」の中止・見直しを関係機関に働きかけること。

(回 答)

天ヶ瀬ダム再開発事業を含む淀川水系河川整備計画案に示された事業は、市民の生命と財産を守る観点から必要な事業であると認識しているところなので理解されたい。

(7) 年齢で差別する後期高齢者医療制度は中止・撤回をするよう政府に働きかけること。

(回 答)

後期高齢者医療制度については、今後さらなる高齢化が進む中、国民皆保険を堅持し将来にわたり持続可能なものとしていくため、医療費適正化の総合的な推進、世代間や保険者間の負

担の公平化、さらには制度を支える財政運営の安定化などを主な観点として、それまでの関係者の議論や国民世論も背景としつつ、本年4月から施行されたところである。

現在、その運用にあたり国等において課題整理に向けた検討が進められていることから、その推移を注視しているところである。なお、必要な具体的改善策等については、今後も引き続き、国・広域連合等に要望していききたいと考えているので理解されたい。

- (8) 障害者自立支援法の抜本的改正を行い、応益負担を廃止し応能負担を原則に、報酬引き上げ、日割り単価を廃止し月額制とするよう政府に働きかけること。

(回 答)

障害者自立支援法が施行され、障害福祉サービスの一元化や就労支援など障害者の社会参加や自立支援を支える各種制度がスタートしたが、定率の利用者負担が求められたことや、施設報酬の支払い方式が「月額制」から「日額制」に変更されたこと等から、利用者負担の増加や施設収入が減少するなど、様々な課題が指摘されているところである。

本市においても、独自の支援制度を創設し、障害者や障害者施設への支援を行ってきているところであるが、制度に課題がある場合は、制度制定者において見直しが行われるべきであることから、市長会や福祉事務所長会、京都府等を通じて、国に対して制度の見直しについて要望しているところであるので理解されたい。

- (9) 「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)

財政健全化法は、自治体の財政状況が悪化する過程で、早期是正機能が十分でない現行の財政再建制度の課題を解決するため、平成19年6月15日に成立したものである。なお、本市の平成19年度決算における健全化判断比率等の算出をしたところ、国から指導等を受ける状況にはないので理解されたい。

- (10) 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、従来から市民福祉の向上に資する施策を講じるとともに、職員の勤務条件に関わる事項については、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。

- (11) 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、宇治市行政改革審議会から答申を受けた「市民サービスの充実」「組織の効率化と活性化」「効率的で効果的な行財政運営」「民間活力の活用」の4つの柱を基本とし、行政改革大綱及び実施計画を策定したものである。また、第2次宇治市職員定員管理計画（改訂版）については、効率的・効果的な行政執行のため見直しを行ったところであり、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」とした新テロ特措法延長、海外派兵恒久法に反対すること。

(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、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. 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、08春闘要求書に基づく積極的な賃金改善を実施すること。

(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。本年の人事院勧告では、官民給与比較において、民間の水準と概ね均衡しており、月例給、期末・勤勉手当ともに改定を行わないこととされたことから、現時点では、本市においても国に準じることとしている。なお、2008年春闘要求での継続課題については、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。

- (2) 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、踏み込んだ賃金の引き上げとライン改善を図ること。

(3) 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。

- ① 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が2年目を迎える中で、この間の交渉経過・確認を踏まえ昇給ストップの解消対策を講じること。
- ② 初任給の4号改善をはかり、在職者調整を行うこと。
- ③ 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)

初任給については、他団体等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ける課題として十分認識しているところであるが、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、ラスパイレー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、平成19年4月1日現在の本市のラスパイレース指数は府内最高レベルにある実態も踏まえ、引き続き本指数の適正な管理を図っていく中で、賃金ラインも含め、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。

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。

(4) 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、本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。

(5) 前歴是正の率を100%とすること。当面、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、2.7月プラス34,000円を支給すること。

(回答)

本年の人事院勧告及び京都府人事委員会の勧告では、期末・勤勉手当について、民間の支給割合とおおむね均衡していることから改定なしとされており、こうした状況を踏まえる中では、期末・勤勉手当の支給率を引き上げることは困難であり、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0.75月分の合計2.35月分を12月10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%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取扱いと異なる状況は認識しているところであるが、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」及び「期末手当」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10%に引き上げること。当面、昨年に引き下げた1%を元に戻し9%とす

ること。

(回 答)

地域手当について、国基準では宇治市域における支給率が6%のところ9%支給していたが、平成20年度から8%に見直したところであり、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、平成20年3月18日の省令改正に伴う附則により、平成19年度の特別交付税は平成18年度と同様の取扱いとなり、ペナルティ的措置はなかったものと認識しているが、本則においては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。

この間の議会からの厳しい指摘を踏まえ、職員の給与水準、近隣他団体の動向等を勘案し、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) 交通用具利用者の通勤手当は、昨年労使合意した内容で支給し、早急に駐車場問題の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、これまでの経過を踏まえる中で、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。

(3) 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。

(4) 人事院の住宅手当「見直し・廃止」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においても、来年の勧告に向け、廃止の検討を進めるとされていることから、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。

- (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。

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) 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)

時間外勤務手当については、国における取扱いを基本としているところであるが、現在、国会において、労働基準法の改正が審議されており、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。

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、福利厚生事業についても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宇治市職員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。

- (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。労働安全衛生委員会の定例開催と委員会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。

(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、メンタルへ

ルスケア対策の推進を図るため、平成 19 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、今年度より健康管理及び福利厚生部門を独立させ職員厚生課を新設するなど充実に努めてきたところである。

また、安全衛生委員会の定例開催については、委員会の中で検討していきたいと考えており、委員会が出された方針や結果等についても、当局として、引き続き予算化へ向け最大限努力していきたいと考えているので理解されたい。

(4) 職場配置のパソコンの基本をノート型に変更するに際し、窓口職場など職場実態・環境や職場の意見を踏まえ、デスクトップ配置を可能とすること。

また、この機会にVDT労働協約内容の徹底と、情報保護（セキュリティ対策）の職場環境を整えること。

(回 答)

パソコンの更新については、消費電力に 2 倍以上の差が生じるため、地球温暖化対策の観点から、ノート型への変更を基本としており、デスクトップの配置は困難と考えている。しかし、窓口職場をはじめとする市民対応等において必要な場合については、デスクトップの配置についても検討していきたいと考えているので理解されたい。

また、VDT作業については、これまでの確認事項を踏まえるとともに、作業による健康影響とその予防方法について、今後も周知を図っていききたいと考えている。ノートパソコン導入に伴う情報保護対策については、今年度から配置のノートパソコンと併せて新 Cats カードを配布しており、そのカードで宇治市行政情報ネットワークに接続しない限り、パソコンが起動できないシステムにするなど対策を講じているが、収納方法等については、現在検討中であり、整理が図れた段階で周知を図っていききたいと考えているので理解されたい。

(5) 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」の常駐化を図ること。

(回 答)

健康管理医の常駐化については、現時点では考えていないので理解されたい。

(6) 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。

(7) 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、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。

(8) 洋式トイレをウォッシュレット式に変更すること。

(回 答)

市の財政状況や省エネ対策の推進が強く求められている現状も考慮しながら、一般での普及が進んでいる状況を踏まえ、市民サービスの向上の観点と合わせて検討したい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) 長時間・加重労働対策として締結している36協定を重視するとともに、一般職についても「協定内容に準じた対応」をするという確認に基づき、超過勤務の管理に努めるとともに、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) 休息時間の廃止及び勤務時間短縮に伴って、就業時間の徹底と終了後の不払い残業の根絶を図り、日常的に職場実態を把握するとともに、必要に応じ対策を講じること。
- (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)

36協定を締結している職場において、その意義や内容等について周知・徹底を図るとともに、それ以外の職場についても、36協定に準じた対応となるよう時間外勤務の縮減に向けた周知を図っているところである。特に時間外勤務の多い所属については、概ね四半期毎に所属長ヒアリングを行い、現状把握に努めるとともに、その対策についても協議を行っているところであり、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。

健康管理については、厚生労働省基準等も踏まえる中、安全衛生委員会で定めた基準（1月45時間以上）を対象に健康調査及び面接指導を実施しており、特に1月80時間以上の時間外

勤務者については、全員医師の面接指導を実施する等、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。また、本取り組みの対象外となっていた管理職についても時間外勤務の実態把握を行うとともに、本取り組みに基づいた健康管理に努めているところである。

さらに、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不適切な事例もあったことから、今後においても、貴組合との協力のもと、なお一層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るとともに勤務終了時間の徹底を図り、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なので理解されたい。

- (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、本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。

- (6) 勤務時間が終了すれば退庁できる環境整備を図ること。受付時間と業務終了時間を再度明確にするとともに徹底を図ること。

(回 答)

受付時間及び業務終了時間については、平成19年4月1日の勤務時間の見直し時に整理したところであるが、先般、受付時間は17時まで、勤務時間終了の17時15分までの15分間は、基本的には窓口整理・事務整理時間等とするが、17時以降においても市民対応については、柔軟な対応が図られるよう改めて通知を行ったところであり、勤務時間終了後の早期退庁についても、ノー残業デーに限らず、その徹底を図っ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、職員が利用しやすい制度とすること。また、長期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)

看護休暇、育児休業については、国の制度に準じた運用としているので理解されたい。

また、長期休暇のうち、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ていたが、本年4月からは育児休業期間が概ね1年以上となる場合については、所属の実態に合わせ嘱託職員の配置も選択できることとしたところであ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。

- (3) 有給休暇の完全消化に向けた対策を講じるとともに、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)

年次休暇の取得については、年間15日以上を取得を目標とし、目安として月1日以上取得できるよう計画的取得を促進するとともに、各所属において業務の繁閑等も考慮しながら取得しやすい職場環境の確保に努めているところである。

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、年度途中で欠員については、「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で採用試験を行い欠員の補充を行う」と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」制度の導入後の総括と、今後の大量の退職者が出る状況や高齢者の雇用問題などをも見据えた中で、解決・整理すべき事項を明らかにすると共に、労使合意の上解決を図ること。

(回 答)

職員の大量退職時期を迎える中、高齢者の雇用の観点も含め、再任用制度の在り方については、これまでの総括を行うとともに、引き続き貴組合との協議により早急に整理し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。

① 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。

② 行政の公的保育を守るから榎島保育所の廃園・民営化方針の撤回すること。公立保育所と民間保育所との職員の均等待遇を図るとともに私立保育所への補助金を増額すること。

(回 答)

榎島保育所の民営化については、「保育所民営化第2次実施計画」に基づき取り組んでいるので理解されたい。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。

また、民間保育所については、それぞれの法人の考え方の下、運営されているところであり、市としてもその運営を支援するため運営補助金を交付しているところであるので理解されたい。

③ 可燃ごみの民間委託を中止すること。また、清掃及び環境行政の将来方針を明らかにし、行政としての責任を明確にすると共にその体制を確立すること。

(回 答)

可燃ごみ収集・運搬業務の民間委託については、「今後の清掃事業について一可燃ごみの収集・運搬業務の民間委託に向けて」に基づき取り組んでいるので理解されたい。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。

また、清掃及び環境行政の将来方針についても、ごみの減量化の推進、3Rの推進を基本とし、新規事業・直営の在り方も含め、職場の論議を踏まえる中で、その体制について、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) 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たが、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等、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。

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。

- (6) 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及び名称とすること。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、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。なお、機構改革については、職場会議での意見も十分踏まえるとともに、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きたところである。また、超過勤務削減のための管理職への登用は、行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) 最低賃金が生活保護基準との乖離を図る立場から、昨年に続き大幅に改善されたこと、また08人勸を受けての「非常勤職員給与決定の指針」が出されたことを機に、臨時・嘱

託職員の賃金・勤務条件を抜本的な見直し・改善を行うこと。

- (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」の原則を基本に改善を図ること。
- (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、本年度からは、一定の処遇改善を図っており、更なる整理に向けて調査・研究を進めているところである。また、本年の人事院勧告においても非常勤職員の在り方について、幅広く検討を進めていくことが必要とされたほか、非常勤職員に対する給与について指針が示されたことから、国や京都府、近隣団体等の動向を注視しているところであり、人材確保の観点も含め、勤務条件全般について検討していきたいと考えているので理解されたい。

1.1. 労働条件、労使間ルールなどについて

- (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) 人事異動に際しては、画一的ジョブローテーションを見直し、新規採用職員の配置職場、職場実態及び年齢構成を考慮した人事異動とすること。

(回 答)

団塊世代の大量退職が始まっている中では、ノウハウの継承なども含め、異動後の組織の業務運営に支障をきたさないよう、ジョブローテーションの実施については慎重に対応したいと考えており、これまで以上に職場の実態や業務等に十分配慮した人事異動を行うことが必要であると認識しているため理解されたい。

- (4) 共同システムの導入に当たっては、国民健康保険課での共同化システム導入時の教訓の上に立って、導入に向けたスケジュールの拘ることなく職場の意見を充分反映させ、職場合意・納得を原則に拙速な導入はしないこと。また、共同システムの導入の目的である経費削減とともに、現行システムのレベル以上とする確認に基づき行うこと。

(回 答)

共同システムの導入にあたっては、国民健康保険のシステム導入の経験を生かし、職場の意見を反映し、導入時期も含め職場の理解の下、導入することとしている。また、導入にあたっては、これまでの全体としてのシステムレベルを落とさないことを前提として導入を図っているので理解されたい。

- (5) 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。また、課税部門の「共同化・広域化」については参加しない立場を明確にすること。

(回 答)

税務の共同化は、府・市町村を通じて適正な課税と確実な徴収を進め、公平公正で効率的な、納税者に信頼される税務行政を確立することを目的とされており、本市もこの方向性については否定するものではない。広域連合設立準備委員会で、徴収業務を先行するとの方向性が出され、実務者協議がまとまった段階で広域連合への参加を判断していきたいと考えている。一方、課税については、検討課題が多く、今後も協議を継続していくということになっており、本市としては拙速に進めないよう要望しているところである。今後とも職員と情報を共有し協議していきたいと考えている。なお、共同化に伴う職員の勤務条件に関わる事項については、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) 京都府は、地方分権推進委員会は市町村への権限移譲を盛り込んだ第一次勧告を受けて、人材、財源の裏づけもない中で、新分権一括法が施行される 2010 年を待たずして、1 年前倒しで強引に権限移譲をすすめようとしていることに対し、反対の立場で対応すること。

(回 答)

京都府では、地方分権推進委員会の第 1 次勧告で示された都道府県から市町村への権限移譲について、権限の円滑な移譲と早期に移譲を行うことにより市民に利益があると思われるもの等について検討するための専門部会を設け論議が進められているところである。

本市としては、拙速な権限の移譲ではなく、府と市の担当部署が綿密に打ち合わせをするなど、円滑に権限が移譲されるよう要望しているところであるので理解されたい。