

平成 20 年 4 月 18 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 3 月 13 日付で貴組合から要求のありました 2008 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。我が国の経済の基調判断として、景気回復はこのところ足踏み状態にあるとされているものの、先行きについては、アメリカ経済の減速や株式・為替市場の変動、原油価格の動向等から、景気の下振れリスクが高まっていることに留意する必要があるとされており、予断を許さない状況にあります。

本市においては、平成 19 年度末の急激な為替相場の変動等による市税収入への悪影響やガソリン関係の税制改正法案等が成立しないまま揮発油税等の暫定税率が期限切れとなったことなど、平成 20 年度には歳入欠陥の可能性も危惧されており、収入環境は益々厳しいものとなっています。歳出においても少子高齢社会の進展による扶助費等の急激な伸びによる義務的経費の増加傾向は続くものと考えられ、一層厳しい財政運営が余儀なくされるところであります。

このような状況の中、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、市民や議会の理解と納得が得られるよう努力を行ってきたところですが、この 3 月議会におきましては、通勤手当の更なる見直しを内容とした給与条例改正案に対し、議会から修正案が提出され可決されるなど、厳しい目が向けられているところです。しかしながら、かかる事態を招くことは誠に遺憾であり、改めて当局と致しましては、厳しい市民の視線を今一度認識するとともに、貴組合との信頼関係の維持と労使合意事項の履行に向け、最大限の努力を傾注するものであります。

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

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もあります。

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、今申し上げた観点を踏まえ、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。

I. 賃金に関する要求

1. 基本賃金について

- (1) 政府・総務省による財政制裁などを利用した不当な地方自治、労使関係への「介入」に反対し、労使自治を守ること。

(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が、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たいと考えているので理解されたい。

- (2) 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体系とすること。
- (3) これまでの労使自治を守り、交渉での確認事項の遵守と、要求に基づく抜本的な改善をおこなうこと。
 - ① 民間と大きな格差がある初任給の改善をはかり、在職者調整を行なうこと。
 - ② 新給料表の切り替えに伴い、最高8年間も昇給がストップする層に対して、働きがいや意欲の持って働けるよう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だうえで、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、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、平成19年4月1日現在の本市のラスパイレ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、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。

- (4) 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。

(5) 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。

(6) 前歴是正については、換算率を100%とすること。当面、5年間で75%にすること。

(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) 級地区分の説明すら出来ない矛盾のある地域手当については、国の財政措置にかかわり無く、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、これ以上の引き下げを行わないこと。

(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。

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、国制度に準じ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。

- ① 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一律最低 10% 支給とすること。
- ② 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。

(回 答)

- ① 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。

- ② 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。

- (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、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。

(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。

当面、月 4 5 時間以上については 1 5 0 % 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とは困難であるので理解されたい。

なお、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・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) 自治体内最低賃金を「時給 1,000 円」、「日額 7,500 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。

(9) 「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、全て嘱託職員に指定職務報酬〔経験加算〕の導入を行うこと。

(10) 職種によって細分化されている嘱託職員の賃金をはじめとする労働条件状況について、大きな区分で括る等して整理を図ること。

(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」が改正され、その後の動向を注視しているところであり、また、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ていくとともに、職種細分化等の課題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。

II. 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であるので理解されたい。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。
 - (ア) 労働三権を完全に保障すること。
 - (イ) 消防職員の団結権を保障すること。
 - (ウ) 公務員労働者の団体交渉権を定めた IL0151 条約を批准すること。
 - (エ) 「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)

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。

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)

平成19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. 健康で生き生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。

なお、本年度の夏季休暇の取扱いについては、別紙提起書により協議し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。

7. 有給休暇の完全取得を目指し、権利行使実態の分析、完全取得にむけた政策を労使交渉で策定すること。

(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、年次休暇の取得をはじめとした課題については認識しており、今後も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。

8. 「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。

9. 子育て支援策として、予防接種、入学前の説明会などの必要な休暇の新設と休暇制度の充実を図ること。

(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、平成19年8月から男性職員の育児参加及び配偶者出産休暇について充実を図ったところである。引き続き、特別休暇については整理を図っていきたいと考えているので理解されたい。

10. 「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、更に平成19年10月からは50%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ていたが、本年4月からは育児休業請求期間が概ね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、貴組合と協議したいと考えているので理解されたい。

11. 育児休業の取得に伴う代替職員の配置や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よる代替職員など、職場の合意形成と本人に不利益とならないよう、十分に労使協

議の上、制度化を図ること。

(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きたいと考えているので理解されたい。

12. 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準じ、「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「育児又は看護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限を請求できる職員」の範囲を拡大するとともに、「育児又は看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 19 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きたいと考えているので理解されたい。

13. 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。

14. 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の実態調査を当局責任で行うとともに、根絶に向けた対策を講じること。

(回 答)

平成 19 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、選挙等の

影響により前年度対比で増加が見込まれているところである。

平成 20 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引き続き行いたいと考えている。

現下の厳しい状況下にあつては、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。

健康管理については、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。

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 19 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、なお一層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、あつ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、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。

15. 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) 各自自治体が行っている福利厚生事業に対する政府の不当な介入に反対し、地公法 4 2 条に基づく雇用主責任として職場の福利厚生、元気回復事業を後退させず、拡充を図ること。

(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) 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。

平成20年度からは、保険者に特定検診及び保健指導が義務付けられたことにより労働安全衛生規則が改正され一般健康診断項目の一部が変更され、メタボリックシンドロームを中心として、中高年労働者の脳・心臓疾患の予防が重点視されている。労働安全衛生法に定められた過重労働、メンタルヘルスなどを含む全体的な産業保健サービスのレベルの維持に留意しながら、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歳以上の節目年齢(年度末年齢45・50・55・60歳)の組合員を対象に実施され、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。

また、職員の健康管理の観点から人間ドック・脳ドックの補助の改善については、他団体の状況も見る中で具体的な内容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。

(3) 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。

(4) 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を図ること。

(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

スクエ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。

なお、健康管理医の常駐化については考えていないので理解されたい。

(5) 「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。

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などにより、職員の健康状態について実態把握を行なうとともに、労働負担の軽減に向け、施設・設備の抜本的改善をはかること。

(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。

保健所の指導による 0157 やノロウイルス等の衛生管理対策、さらに保育所における完全給食の実施により、従来の作業環境が変化していることは理解している。

保育所の調理職場においては、ワゴンの新調や調理室内の環境整備について措置を行うとともに、平成 18 年度には食器洗浄機の全 8 園への配置を完了させ、業務の軽減を図ったところである。また、老朽給食リフトの計画的な更新を行うため、平成 19 年度には宇治保育所の改修を実施し、平成 20 年度については北木幡及び善法保育所の更新を行うこととしている。

また、学校給食職場についても、保育所調理職場同様、保健所からの指導に留意するとともに作業負担の軽減に努め、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 11 校の改善整備を行ったところである。平成 20 年度においても、調理室の改善について、同委員会で協議を行う予定である。

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、平成 19 年度は安全衛生委員会小委員会を中心に周知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。

16. 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。

17. 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に必要な改善を行うこと。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、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。

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、働きやすい環境にすること。

(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。

(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る。平成20年度には事務室内温度の調査を行い、現状把握を進める中で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。

(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)

他団体の状況等を踏まえ、さらに調査研究が必要であると考えているので理解されたい。

18. 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。

19. 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、平成20年度においては、判りやすいようカラー看板を一部導入したところである。また、市ホームページ等において、庁舎の案内図を掲載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。

20. 市民来局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、必要があれ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。

21. 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)

勤務条件に関わる事項については、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。

22. 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事項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。

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たいと考えているので理解されたい。

23. 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。

(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。

24. 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。

25. 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おらず、また、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。

Ⅲ. 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ていき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次行政改革大綱」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・嘱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、宇治市公共施設運営検討委員会を設置し、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検討を行ってきたところである。その結果、現在直営の1施設を公募による指定管理者に、また、現在非公募の40施設のうち22施設について、公募が望ましいとした提言がされたところである。今後、指定管理者制度の導入等により勤務条件に関わる事項が発生する場合については、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、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。

- (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、職場会議での意見も加味するとともに、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。

IV. 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地方だけに犠牲を強いる「自治体破綻法」に反対すること。

(2) 「財政健全化法」による指標の機械的運用を行わないこと。

(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が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7,500円以上、月額150,000円以上」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) 府の「税務共同化」については、地方自治を侵害する恐れも指摘されており、本年度の共同徴収の総括と内容を職員に明らかにするとともに、「共同化スケジュール」は一旦白紙に戻し、そのうえで、実施の是非も含め慎重に検討すること。

(8) 政府が予定している厚生年金と共済年金との低位一元化に反対し、現行共済制度の維持、職域部分の拡充を関係機関に働きかけること。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) 新合併特例法による知事の勧告や、道州制に対して反対の姿勢を明らかにすること。
- (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7,500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。

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5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) 医療改革関連法の具体化（後期高齢者医療制度、療養病床の廃止・削減計画）の撤回・見直し、「医療費削減政策」を改め医療費総枠の拡大・公的医療の充実を国に要請する

こと。

- (5) 老人医療費全額国庫負担により完全に無料化すること。
 - (6) 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。
 - (7) 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。
 - (8) 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。
 - (9) 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なわず、住民生活直結部門の充実を図ること。清掃、学校給食の民間委託方針を撤回し、学校給食の委託校を直営に戻すとともに、更なる充実をはかること。また、さらなる保育所の「公設民営化」を行なわないこと。
 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) 国民保護計画による有事法制の訓練は行わないことを基本とし、実施する場合でも憲法の平和原則・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。
 14. 京都議定書の拘束期間の開始にあたり、地球温暖化防止に向けた自治体行動計画を策定すること。