

平成 21 年 11 月 12 日

宇治市職員労働組合

執行委員長 田中 実 様

宇治市長 久保田 勇

### 回 答 書

平成 21 年 11 月 5 日付で貴組合から要求のありました 09 賃金確定第 2 次要求書について、以下のとおり回答します。

政権交代など大きな社会変動の中で、不透明な部分があるが、近い将来、本格的な地方分権社会を迎えることは間違いなく、行政が真に責任を持つべき分野を的確に見極め、重点的・効率的な行政運営を行うことが求められているところである。

こうした状況下、現在 09 賃金確定について協議を進めているが、本年の人事院勧告は、基本給を引き下げるとともに、期末勤勉手当の 0.35 月削減など、平均年間給与で 15 万 4 千円の減額となる、平成 15 年に次ぐ大幅な引下げとなっており、あらためて非常に厳しいものであると認識しているところである。

今回の第 2 次要求については、これまで以上に職員の切実な要求として真摯に受け止めているところであり、本回答にあたっては、職員の生活を守る立場の当局として、精一杯検討したものである。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、ご了承賜りたい。

## 1. 市民生活を守る自治体行政推進へ

(1) 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。

(2) 民主党中心とした新たな政府に対し、総選挙の公約としていた後期高齢者医療制度や障害者自立支援法の廃止、生活保護の母子加算復活、高校授業料の無償化などの施策に直ちに取り組むよう求めること。

(回答)

後期高齢者医療制度については、現在の制度が安定運営に向かっていると考えられている中であり、再度制度が大きく変更されることになると、新たな混乱を生み出し、多くの高齢者の理解が得られないという事態になることを危惧しており、今後の動向を見守っていきたいと考えているところである。

障害者自立支援法の見直しについては、今回の政権交代以前から国政での議論が行われているが、新しい政権においては、「障害者自立支援法は廃止し、制度の谷間がなく、利用者の応能負担を基本とする総合的な制度をつくる」とされており、今後の動向を見守っていきたいと考えているところである。

生活保護の母子加算復活については、「生活保護法による保護の基準」の一部が改正され、平成21年12月1日から適用されることになっている。

高校授業料の無償化については、来年度からの実施を目指して、国において調整されているところなので理解されたい。

なお、新政権の公約とされている施策については、必要に応じ、国に対して要望していきたいと考えているので理解されたい。

(3) 高すぎる国民健康保険料の引き下げや減免制度の拡充など国保制度の改善や、誰もが利用しやすい介護保険制度への改善を政府に求めること。

(回答)

国民健康保険は特別会計事業であり、保険料の引き下げのためには国や府からの補助、一般会計繰入金などの他の歳入を増やすか、医療費等の歳出を抑える必要があり、これまで国府への要望や特定検診などによる重症化予防などの医療費削減対策を実施してきたが、高齢者を多く抱える現状においては困難な状況下にあるので理解されたい。

また、介護保険も同様に特別会計であり、保険料の軽減のために、国府への補助要望等を実施してきた。なお、本市においては、平成21年3月に、市民や学識経験者などの意見を反映

した「宇治市高齢者保健福祉計画・第4期介護保険事業計画」を策定し、これに基づいた介護保険制度を目指しているところであるので理解されたい。

なお、国民健康保険制度及び介護保険制度の改善については、必要に応じ、国に対して要望していきたいと考えているので理解されたい。

- (4) 保育制度解体につながる「新たな保育の仕組み」導入に向けての検討作業を直ちに中止し、現行の保育制度の到達点を踏まえて待機児対策をはじめとした保育制度の改善・充実をはかるよう政府に求めること。

(回答)

厚生労働省の社会保障審議会少子化対策特別部会での議論については、現行の保育所の概念から変える大きな変更もあり得ることから、その議論の動向を注視しているところであり、必要に応じ、国に対して要望していきたいと考えているので理解されたい。

- (5) 「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円以上への引上げをはじめ、労働者の大幅な賃金底上げを図り、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)

本市においては、中小企業の支援として、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。

また、雇用の創出と地域経済の活性化を目的とした「緊急雇用創出事業」と「ふるさと雇用再生特別基金事業」に積極的に取り組んでおり、とりわけ「緊急雇用創出事業」は、平成23度末までの事業を最大限前倒しして実施している。

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くとともに、京都府の総合就業拠点「ジョブパーク」、国のハローワークなど関係機関と緊密な連携を図っていきたいと考えているところであり、必要に応じ、国や府に対して要望していきたいと考えているので理解されたい。

- (6) 労働者派遣法を抜本改正し、派遣労働の原則禁止とともに、非正規労働者の賃金・労働条件改善・均等待遇と、正規労働者を含めた労働基準法の順守など働くルールの確立を企業に対して厳しく指導するよう国・府に求めること。

(回答)

政権交代により民主党のマニフェストの中で製造現場への派遣を原則禁止するなど、派遣労働者の雇用の安定を図るとされており、動向を注視しているところである。必要に応じ、国や府に対して要望していきたいと考えているので理解されたい。

**(7) 公契約条例を制定し、民間委託労働者の賃金権利の水準保障、安心安全のための規制を実施、監督強化すること。**

(回答)

労働条件は、労働基準法、最低賃金法等に各種個別法で規定されており、法により守られるべきものであり、宇治市の契約書にも明記しているところである。

また、宇治市においては、公共工事等の入札においての低価格での落札が労働者の賃金圧縮に繋がる可能性があるため、変動制最低制限価格を設定し、労働者賃金への影響を可能な限り排除している。

本来、労働者の労働条件は、労使間で決定されるべきものであり、条例を制定することは現在のところ考えていないので理解されたい。

**(8) 新型インフルエンザ対策を強化すること。安全で有効なワクチンを確保し、国の責任で無料接種できるよう要請すること。**

(回答)

新型インフルエンザ対策については、公共施設での消毒アルコールの設置、職員のマスク着用などを実施してきており、今後も感染状況に応じた対応を講じていきたいと考えている。

ワクチンについては、国において様々なデータを基に有効性・安全性を確認してから、接種をはじめることになっているところである。

また、国の「新型インフルエンザワクチン接種の基本方針」において、国が主体となって優先接種対象者への接種事業を実施するとされており、実費相当額は個人負担とはなっているが、現在、国や府とともに低所得者への負担軽減措置として、接種費用の免除制度を実施しているところである。今後も新型インフルエンザ対策については、必要に応じて国へ働きかけていきたいと考えているので理解されたい。

**(9) 社会保障費の目的税を口実とした消費税増税など、市民生活に一層の負担を押し付けようとする政府の動きに反対し、大企業・大金持ち優遇税制の是正など担税能力に応じた民主的な税制度の確立を政府に求めること。**

(回答)

新政権において、各種の税制改革の動きがあり、不透明な部分が多いが、本市としては、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。なお、税制度のあり方については、必要に応じ、国に対して要望していきたいと考えているので理解されたい。

**(10) 「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 20 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、いずれも早期健全化基準、財政再生基準のいずれも下回り、財政健全化計画などを定める必要はない状況なので理解されたい。

なお、「早期健全化」指標・「再生」指標については、必要に応じ、国に対して要望していきたいと考えているので理解されたい。

**(11) 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、協議していきたいと考えているので理解されたい。

**(12) 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。**

(回答)

憲法にかかることについては、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、本市の取り組みとしては、「宇治市平和都市推進協議会」を中心に、「核兵器廃絶平和都市宣言」の理念に基づき、日本国憲法に掲げられた恒久平和の理念を市民生活に生かし、核兵器のない平和な社会の実現に向けて、小中学生の広島・長崎・沖縄への平和訪問団の派遣や「平和市長会議」へ加盟等、積極的に事業実施してきているので理解されたい。

**(13) 清掃、給食、保育所など宇治市行革大綱・実施計画に基づく民間委託・自治体リストラを直ちに中止し、直営・公立による市民サービスの充実をはかること。**

(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、協議をしていきたいと考えているので理解されたい。

## 2. 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、09 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、京都府及び近隣他団体の動向を見定めた上で、必要に応じ協議をし、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、官民較差がマイナス 0.22%として基本給を引き下げるとともに、期末勤勉手当の 0.35 月削減など、平成 15 年に次ぐ大幅な引下げという大変厳しい内容となっており、本市においては、国に準じる厳しい提起となっているが、今日までの継続課題も含め、誠実に協議していきたいと考えているので理解されたい。

- (2) 09人勸による基本給のマイナス改定を実施しないこと。とりわけ、不利益不遡及の原則に反する「調整率」による「年間調整」を行わないこと。

(回答)

本市においては、国に準じた年間調整の実施を提起したところであるので理解されたい。

- (3) 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。

- (4) 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。

賃金ラインの底上げを行うこと。とりわけ民間企業に比べて低水準にある初任給をはじめとした若年層部分で歩み線の是正などの改善をはかること。

初任給の4号改善をはかり、在職者調整を行うこと。また昇格時における新たな加算措置を講じること。

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、人事院勧告の報告資料等において民間水準の方が高いという官民較差が生じており、有能な人材確保のためにも検討すべきものと認識しているところである。しかしながら一方では、現在本市の初任給は府内トップ水準であることから、近隣他団体の状況等を検討し、必要に応じ協議していきたいと考えているので理解されたい。

賃金ラインについては、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 20 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。

- (5) 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、今後協議していき  
たいと考えているので理解されたい。

**(6) 前歴是正の率を100%とすること。当面、75%是正に直ちに改善すること。**

(回答)

経験豊かで多様な人材の確保と年齢の平準化を目指し、平成16年度の職員採用試験から採用  
年齢の引き上げを実施したことなどにより、職員の前歴保有の実態については十分認識して  
おり、その是正については切実な要求課題として受け止めているところである。引き続き国や他  
団体の状況を踏まえるとともに、十分検討し、協議していきたいと考えているので理解され  
たい。

**3. 一時金について**

**(1) 12月一時金については、2.5月プラス30,000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は、厳しい経済情勢が民間の給与に反映され  
たことを受けて、一時金においても、過去最大の下げ幅となる非常に厳しい内容となっており、  
年末を控え、職員の生活に大きな影響を与えることとなり、切実な要求として受け止めている  
が、期末手当として1.5月分、勤勉手当として0.7月分の合計2.2月分を提起したところである  
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。国基準を下回っ  
ている加算措置については直ちに是正をはかること。**

(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。

また、本市の4級及び5級の一部の役職加算の取扱いにおいて、国基準を下回っていること  
は認識しているところであるが、近隣他団体の状況を踏まえ、引き続き役職加算のあり方につ  
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) 「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)

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、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. 諸手当について

- (1) 地域手当を10%に引き上げること。当面、史上2番目のマイナス勧告という情勢の中、6%への引き下げを凍結し、7%を堅持すること。

(回答)

非常に厳しいマイナス勧告という情勢の中であるが、地域手当については、議会からの厳しい指摘を踏まえ、国基準との整合を図るよう、職員の給与水準、近隣他団体の動向等を勘案し、支給率を平成20年度8%、平成21年度7%、平成22年度以降6%へ見直したところであり、改善や凍結は困難であるので理解されたい。

- (2) 09人勤で出された住宅手当(持ち家)廃止に追随せず、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、本年の人事院勧告において持ち家に係るものについて廃止とされているが、一方、本年の各都道府県等の人事委員会の勧告状況においては、地域の住宅事情の相違によることなどから、その取扱いは様々な状況となっていることは認識している。

しかしながら、人事委員会を置かない本市においては、従来から人事院勧告、京都府及び近隣他都市の動向等を踏まえながら、住居手当については京都府人事委員会の勧告内容に準じていくことを基本と考えているところであるので理解されたい。

なお、現時点においては住居手当の引き上げや全職員に一律支給することは困難であるので理解されたい。

- (3) 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。

- (4) 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。

当面、労働基準法改正や09人勤を踏まえ限度時間(月45時間、3月120時間、年360時間)を超える時間外勤務については法定休日含め現行+25%割増とすること。

合わせて限度時間を超える25%割増部分について代替休を可能とすること。

(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ので、休日・祝日・深夜200%、その他150%とすることは困難であるので理解されたい。

また、労働基準法改正や09人事院勧告を踏まえた時間外勤務の取扱いについては、国や京都府、近隣他団体の状況等を踏まえ、法施行日までに協議していきたいと考えているので理解されたい。

(5) 特殊勤務手当見直しにあたって、職場の業務実態や支給されてきた経過、1996年の見直し時における労使交渉を踏まえ対応を図ること。特殊勤務手当の趣旨をふまえて、廃止・引き下げだけでなく新設・増額含めた検討を行うこと。

(回答)

特殊勤務手当については、その趣旨を踏まえ、人事給与制度改革推進委員会や市議会等においても見直しすべきであるとの厳しい指摘がされているところである。

こうしたことから、平成21年8月24日に見直しの方向性を提起したところであり、具体的な内容については、早急に協議していきたいと考えているので理解されたい。

## 5. 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、交渉での確認を踏まえて直ちに実施すること。

(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)

メンタルヘルスケア対策は「宇治市職員のメンタルヘルスケアプラン」に基づき、安全衛生委員会で論議をし、推進しているところである。また、内科産業医、精神科産業医の2名体制

のもと、長時間時間外勤務者に対する面接指導、健康診断結果の有所見者に対する健康教室に加え、小委員会単位や男女別の健康講座及び安全衛生委員会ニュースによる啓発活動を実施しているところである。今後においても在職死亡ゼロを目指して健康保持増進対策をより一層推進していきたいと考えているところである。

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)

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、平成 20 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) 新型インフルエンザ対策として、優先性の高い職種への予防接種の確保など行政として努力すること。**

(回答)

新型インフルエンザ対策本部を設置し、窓口職場におけるマスクの着用、公共施設への消毒液の設置等新型インフルエンザ感染予防対策を講じているところである。また、安全衛生委員会ニュース等により手洗い・うがいの励行、咳エチケットなどの感染予防を職員に周知しているところである。

また、新型インフルエンザ予防接種については、国において優先接種対象者を決定され、順次予防接種が進められているところである。

今後においても国、府などからの情報を基に適切な対策を講じていきたいと考えているので理解されたい。

**(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、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) 消防各署の体制に見合った施設・設備の整理を緊急に図ること。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)

体制の見直しに伴う施設・整備の課題については認識しており、今後解消に向け、必要に応じ検討していきたいと考えている。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、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、平成22年度より、防火服・防火靴を最新モデルへ随時、更新することとし、ヒートストレス等の二次的災害の抑制に努めている。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、安全管理の徹底を図っているので理解されたい。

(8) 洋式トイレをウォ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、前向きに検討したいと考えているので理解されたい。

## 6. 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」をすることという確認に基づき、超過勤務の管理に勤め、年間360時間以上の労働時間の根絶を図ること。とりわけ、年360時間超の時間外勤務が毎年発生している職場について、その解消にむけた具体的な対策をただちに講じること。

(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(平成13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」(平成15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) 「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、あってはならないものと認識してきたところであるが、過去に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に、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。

**(4) 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。

**(5) 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、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、柔軟な対応を図るよう周知をしてくれているところであるが、ノー残業デーに限らず、勤務時間終了後の早期退庁についても、終礼等において再度その徹底を図っているところであるので理解されたい。

## 7. 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、平成20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、協議していききたいと考えているので理解されたい。

(2) 現行の看護休暇とは別に、あらたに分割取得が可能な制度としての介護短期休暇制度を創設すること。日数は対象者1人につき5日以上とすること。

(3) ファミリーサポート休暇について、対象者が2人以上いる場合の加算日数を、就学前2人目については現行2日を5日とすること。また、取得にあたっての手続きを簡素化すること。

(回答)

労働者が就業しつつ、子の養育又は家族の介護を行うための環境整備を目的に、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法」、「国家公務員の育児休業等に関する法律」、「地方公務員の育児休業等に関する法律」等の一部改正が行われたが、これらの法改正の趣旨を尊重し、今後国や京都府の状況も見ながら制度改正に向けて協議していききたいと考えているので理解されたい。

(4) 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、協議していききたいと考えているので理解されたい。

(5) 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日以上の取得を目標とし、目安として月1日以上取得できるように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。

## 8. 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協議をしていき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に活用すること。「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。

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。

労働組合に未だ正式提案のない榎島保育所の廃園について白紙に戻すこと。公立保育所の廃止・民営化ではなく、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。

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 - 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、宇治市第2次ごみ処理基本計画に基づき、循環型社会を目指し諸施策を進めることとしているので理解されたい。

- (5) 昨年の職場配置における確認に基づき議会棟1Fの職場配置問題について今年度中に決着をはかること。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)

議会棟1階の職場配置については、これまでの経過を踏まえ、今年度中に解決が図れるよう関係部課との協議を進めている。

抜本的な職場配置の変更や算出方法の見直しについては、書類等の保存方法や地方分権推進による権限移譲の動向も見極めながら、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ので理解されたい。

また、予備スペースについては、ミーティング・スペースや臨時的業務スペースとして引き続き利用しながら、柔軟に対応していき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、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。

## 9. 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・今年と一定の改善がされたこと、昨年8月の人事院通知(「非常勤職員給与決定の指針」)や09勧告踏まえ、臨時・嘱託職員の賃金・勤務条件の抜本的な見直し・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。育児・介護休業法の改正など踏まえ、有給での休暇制度とすること。
- (3) 労務災害をうけた嘱託・臨時職員の賃金をはじめとした対応について改善をはかること。

- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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、賃金単価見直しなどの処遇改善を図っているが、昨年 8 月の非常勤職員給与決定の指針や 09 人事院勧告を踏まえて、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。

また、労務災害にかかる課題については、労務災害の申請から認定を受けるまでに時間がかかることにより一定期間無給となる状態が発生していることは認識しており、今後早急に整理していきたいと考えているので理解されたい。

#### 10. 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ではなく、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、導入に向けたスケジュールに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)

現在、国民健康保険、国民年金及び税業務において共同システムが稼働しており、今後導入予定の業務においても、これらの導入経験を生かし、職場の意見を反映し、導入時期も含めた職場の理解の下で対応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)「地方税機構」については、来年1月からの職員派遣については実施しないととも、税機構に移管する業務については職場での十分な論議と合意に基づいて行うこと。派遣にあたって本人合意の原則を貫くとともに、職員の労働条件については労使協議での確認をはかること。また、地方税機構において職員が団結して業務にあたれるよう、労働条件や職場環境の整備をはかるよう税機構に働きかけること。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改めて明確にすること。

(回答)

本年8月5日に「京都地方税機構」が設立され、来年1月からの業務開始に向けた準備が進められているものの、現在市町村のデータ移行や職員派遣等の課題などの整理が検討されている状況であり、近々に税機構側から方向性が示される。税機構への移管業務については、現在担当課において十分な論議を踏まえ精査しており、その結果に基づいて、移管後の業務量が残る人員でできるかどうかの検討をしていく予定である。

派遣職員については、派遣にあたっては本人合意を尊重し、勤務条件については労使交渉により解決を図っていきたいと考えている。また、税機構には勤務条件や職場環境の整備をはかるよう働きかけているところであるので理解されたい。

課税部門については、エルタックスの共同審査サーバを共同で利用するため、一部の課税データが機構に集約されることになるが、課税権はあくまで市町村にあり、集約された一部の課税データと市単独で集約した課税データをもとに市の責任で課税業務を行っていく方針であり、税機構の役割は一部の課税データの集約であるので理解されたい。

- (6)京都府からの権限移譲について、業務内容や体制も明らかにならない中、来年4月からの実施は事実上不可能であり、見送るよう京都府に対応すること。

(回答)

国の第2期地方分権改革に基づく権限移譲については、地方分権推進委員会から、昨年来、基礎自治体への権限移譲について、国の出先機関について、義務づけ・枠付けについて、地方税財政について、第1次から第4次までの勧告が行われたところである。

政権交代以降、地方分権、特に権限移譲については、新たに地域主権戦略会議を設け、具体的な方向性を検討するとされており、現在、国及び京都府等の動向を注視しているところである。

本市においても、権限移譲に伴う業務量の把握と人員体制等を検討するため、「宇治市権限移譲に関する事務処理体制検討委員会」を設置し、調査、検討を進めているところであり、今後、権限移譲等に伴い、勤務条件に関わる事項が発生する場合については協議をしていきたいと考えているので理解されたい。