

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 21 年 5 月 27 日付で貴組合から要求のありました 2009 年夏季重点要求書について、以下のとおり回答いたします。

### 1. 当局の基本姿勢について

(1) 国・府からの不当な賃下げ・抑制指導に対して、地方自治の立場から毅然とした姿勢を示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) 職員生活を守る立場から組合要求に誠実に対応し、実効ある措置を行うこと。

(回答)

今までの交渉経過を十分に尊重する中で、引き続き他団体及び民間の状況等を勘案し、組合要求に誠実に対応したいと考えているので理解されたい。

### 2. 基本賃金について

(1) 2009 年春闘要求項目の実現を図ること。

(回答)

本年の人事院勧告及び近隣他団体や民間の動向等を踏まえ、引き続き検討し、貴組合へ回答する予定であるので理解されたい。

(2) 均衡待遇の原則に立って、臨時・嘱託職員の夏季一時金を始めとする賃金、労働条件は正規職員に準じること。

(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、平成 20 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。

### 3. 夏季一時金要求について

(1) 夏季一時金については、2.5 月分プラス一律 33,000 円を支給すること。人事院の特例措置勧告に追随した 0.2 月凍結措置を行わないこと。

(回答)

平成 21 年 6 月期に支給する期末・勤勉手当は、宇治市職員の給与に関する条例の附則に基づき、暫定的に一部を凍結し、期末手当 1.25 月分、勤勉手当 0.7 月分の合計 1.95 月分を 6 月 30 日に支給するので理解されたい。

なお、本年の一時金の取扱いについては、引き続き協議していきたいと考えているので理解されたい。

(2) 一時金の役職加算を廃止し、全職員最低 10% 加算とすること。最低でも 4 級加算については国基準にするとともに、1、2 級について何らかの加算措置を行うこと。

(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、全職員に最低 10% 加算とすることは困難であるので理解されたい。

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り、そのあり方について、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) 一時金の「期末手当」「勤勉手当」を一本化すること。

(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、期末手当、勤勉手当を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。

(4) 一時金の「勤勉手当」に成績率・勤務評定を導入しないこと。

(回答)

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) 矛盾だらけの国の級地区分に基づく地域手当について、生活圏や職員の生活実態を踏まえ当面の措置として直ちに支給率の復元をはかるとともに、京都市並みの支給率への改善を図ること。

(回答)

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、改善は困難であるので理解されたい。

(2) 月60時間を越える時間外勤務については割増賃金率を50%以上とした労働基準法改正をふまえ、時間外勤務手当を休日・祝日・深夜を200%に、その他を150%とすること。

(回答)

月60時間以上の時間外勤務手当についての労働基準法の改正については、その内容や趣旨を踏まえ、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. 夏季休暇を最低8日間確保すること。また、すべての職場で夏季休暇中の完全取得を保障する体制を確立すること。

(回答)

本年の夏季休暇は、原則7~8月の期間において7日以内とし、併せて夏季における年次休暇を1日以上取得するよう取り組んでいきたいと考えている。また、夏季休暇取得計画表の活用、取得状況の中間時での集約と所属長ヒアリング等により、年次休暇を含め夏季休暇が計画的に取得できる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. 上半期の年次有給休暇の取得状況を調査し、実態に基づく必要な指導と対策を講じること。

(回答)

年次休暇については、年間取得日数が15日以上となることを目標とし、目安として月1日以上取得できるように、年次休暇取得計画表を活用するなど休暇の取得促進に取り組んでいるところである。また、取得率の低い若年層には、休暇取得に対する意識改革も必要であると認識している。

年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率の低い所属については、所属長ヒアリングを行う等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。

7. 昨年時間外勤務が、前年比で約18,000時間増加したという事態を踏まえ、各課ヒアリングを実施するとともに原因の究明と必要な対策・指導を行うこと。とりわけ、年間360時間を超える職員がいる職場については、人員増を含め早急に対策を講じること。

(回答)

昨年時間外勤務が、前年比で約 18,000 時間増加した事態を重く受け止め、時間外勤務の多い所属については、部長及び所属長に対して前年度の時間外勤務の要因と今年度の予定執行業務に関してヒアリングを実施するとともに、年次休暇の計画的取得、週休日の振替制度の徹底等、時間外勤務の縮減に向けた指導と助言を厳しく行ったところである。

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粘り強く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に努めるとともに、業務量に応じた定数配置ができるよう検討を進め、それに伴う勤務条件については貴組合と協議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。

8. 空調の改善要求については、度ある毎に要求をしてきた課題であり、抜本的改善及び全庁的対策を講じること。また、09 春闘要求で回答した西館空調設備の抜本的改修について全容を明らかにすること。あわせて、職場状況に応じて空調運転を開始すること。

(回答)

空調設備については、安全衛生委員会の提言を踏まえ、抜本的改善と全庁的対策を講じるべく調査及び改善方法の検討を行う予定である。また、西館空調設備については、現行、各階ごとに 1 機循環型で稼働している空調機を、複数機循環型に変更し、室内機を各階の天井に設置し、場所に応じた風量、温度調整が可能となり、かつ、省エネ対策も併せて講じる必要があると考えている。現在電気系統を中心に改修案を策定中であり、具体案がまとまれば改修時期も含めて職場にもお知らせするので理解されたい。

なお、職場状況に応じた空調運転については、気温や湿度等の状況に応じ、柔軟に対応することとしており、本年度についても 5 月後半より対応しているところであるので理解されたい。

9. 人事院及び京都府人事委員会に対し、下記事項について要請すること。

- (1) 公務員労働者の賃金水準の改善及び民間水準を下回る初任給の改善
- (2) 非常勤職員の賃金労働条件について、常勤職員との均衡待遇を実現し、臨時・非常勤職員の最低基準を設けること。
- (3) 住宅手当支給の歴史的経緯と手当の性格や国家公務員の住宅政策と自治体での違いからも、住宅手当の「持ち家」部分の廃止・見直しを行わないこと。
- (4) 官民比較対象企業規模を 100 人以上にもどすこと。

(回答)

この各要求項目については、貴組合に回答することにならないので理解されたい。

10. 引き続き団塊世代の大量退職を迎える中で、現時点での再任用制度の課題と問題点を把握し、今後

の方針を労使協議の上策定すること。

(回答)

職員の大量退職時期を迎える中、再任用制度の在り方については、高齢者の雇用確保の観点や導入時の議会の付帯決議等を踏まえて、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たいと考えているので理解されたい。