

宇治市職員労働組合
執行委員長 東 昭彦 様

宇治市長 松村 淳子

回 答 書

令和3年3月11日付で貴組合から要求のありました2021年春闘要求書について、以下のとおり回答いたします。

I. 新型コロナウイルス対策に関する要求

1. 宇治市として感染防止対策を強化するとともに、感染症対策や行政運営に必要な予算措置をすること。また、国に対して地方自治体への十分な財源保障を行うよう求めること。

(回 答)

新型コロナウイルス感染症対策については、国や京都府の方針等を踏まえ、連携を図る中、必要に応じて取り組みを進めているところである。

2. 職員が安心して業務に従事できるよう、とりわけ保育所、幼稚園、育成学級、学校、消防、清掃、窓口職場などにおいて、業務上必要なマスクや消毒液、感染防護衣などの衛生備品・安全防護具を当局責任において確保・設置すること。

(回 答)

業務上必要なマスクや消毒液等については、必要な予算を計上し、必要数の確保に努めているところである。

3. 新型コロナウイルスの感染拡大に伴う経済活動縮小による中小零細企業、小規模事業者への影響に対し更なる必要な援助・対策を講じるよう国に求めること。宇治市として住民の暮らしを守る施策を実施すること。

(回 答)

現在、国においては中小企業・小規模事業者を中心に、様々な支援策が打ち出されているところであり、今後の動向を注視していきたいと考えている。また、市としても市税の減免などの各種施策を実施しているところである。

4. 新型コロナウイルス対策にかかる関連事業による業務量増加が見込まれる際は、必要な人員体制

を確保すること。

(回 答)

新型コロナウイルス感染症対策に関連する業務については、これまでから特別定額給付金や新型コロナウイルスワクチン接種等、必要に応じた体制を整備してきたところである。今後の動向を注視するなかで、適切な執行体制の確立に努めていきたいと考えている。

II. 住民の暮らしと雇用に関する要求

1. 憲法遵守の立場を表明し、憲法9条をはじめとする憲法改悪に反対すること。また、国民主権、生存権などの基本的人権、恒久平和主義、地方自治など、憲法が生きる自治体づくりに努力すること。また、安保法制と「共謀罪法」の廃止を国に求めること。

(回 答)

国の最高法規である憲法の改正については、国会において国民に十分に理解されるような議論がしっかりとされるべきものと考えているところであるが、本市では平和に関しての取り組みとして、「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、「宇治市平和都市推進協議会」を中心とした数々の取り組みや「平和市長会議」への加盟等、積極的に事業実施してきたところである。

2. 市民の暮らしや地域経済を破壊する消費税の廃止を国に求めること。とりわけコロナ禍における住民の暮らしを守るため、当面ただちに5%に引き下げるよう国に求めること。

(回 答)

消費税率は、国において決定がされる場所であり、消費税増収分については、社会保障給付の重点化・効率化、社会保障制度の持続的な維持のため、必要な財源を確保しつつ、社会保障・税一体改革による「社会保障の充実」が行われているところである。

また、制度変更や権限移譲などにより、財源措置がないまま地方負担が増加することのないよう、地方交付税による財源保障等に基づき、確実な財政措置がなされるよう、機会を通じて国に要望しているところである。

3. 農業破壊、地域経済破壊、国民皆保険制度・医療崩壊などをまねき、自治体発注業務にも大きな影響を及ぼすTPP11や日欧EPA、日米FTAなどの中止を政府に働きかけること。

(回 答)

TPPや他の貿易協定については、その動向について注視しているところである。

4. 労働者の雇用・暮らしに関わる深刻な事態が広がっているもと、以下の緊急対策を実施すること。

- (1) 企業に対し正規雇用の拡大を求めること。「有期雇用」、「雇い止め」などを行わないように指導すること。とりわけ雇用促進補助金や企業誘致のための減額措置を受けている企業に対しては、指導を強化すること。

- (2) 市役所に雇用対策・暮らしの相談窓口を開設し、必要な手立てを講じる体制を確立させ解雇等により生活費に困る労働者や住民に対し、迅速な生活費等の貸し付け等の支援を行なう

こと。

(3) 市役所全体の各窓口での労働者・市民の相談などの情報収集の一括化と救済・支援の体制を作り対応すること。

(4) マル宇融資制度枠の拡大、緊急避難的融資制度など宇治市独自の援護策についてさらに充実をはかること。

(回 答)

現下の厳しい経済環境のもと、令和3年1月における全国の有効求人倍率は1.10、京都府は0.97、宇治ハローワーク管内では1.56となっており、新型コロナウイルスの影響から、昨年の同時期と比較するといずれも大幅な低下となっている。

また、マル宇融資制度については、令和元年10月からの消費税率の引き上げ等の影響による厳しい経済状況を鑑み、令和2年4月1日以降の融資実行分から融資利率を年1.3%とし、0.1%の引き下げを行った。

総合的な相談窓口は設置していないが、個別の相談については、関係課で対応し、また関係機関を紹介するなどして解決を図っており、令和元年度からは産業支援拠点「宇治NEXT」において、宇治商工会議所と一体的に対応しているところである。

5. 長時間労働の解消に関わり、「働き方改革関連法」に基づく超勤時間の上限規制に関し、真に長時間労働を是正するものとする。また、高度プロフェッショナル制度は、「過労死」を促進しかねない重大な問題を持っていることから、政府に廃止を求めるとともに、公務職場に持ち込まないこと。

6. 雇用保険の支給期間延長や適用労働者のより一層の拡大などの緊急改善に向けた対策を講じるように国に働きかけること。

(回 答)

雇用対策をはじめ労働行政については、基本的に国及び京都府の役割と考えており、今後も国、京都府等の総合的な対策を注視しながら、地域の実情に応じ、市として取り得る労働に関する必要な施策を講ずるよう努めていきたいと考えている。

なお、高度プロフェッショナル制度については、一般職の国家公務員及び地方公務員については適用除外とされているところである。

7. 東日本震災から10年が経過する中、住民本位の復興にむけて全力をあげるよう国に求めること。

(回 答)

被災地の復興については、国に対して、全国市長会から「被災者の生活再建」、「都市防災機能の復旧・強化」、「地域産業の復興支援」等について迅速かつ万全の措置を講じるよう既に要望を行ったところである。

8. 福島原発事故処理に関し抜本的な対策をとり、汚染水を海に放出する計画の中止と一刻も早く事態の収束をはかることを政府に求めること。また、「原発ゼロ」を政治決断し、運転開始から40年以上経過した老朽原発はもちろん、国内の稼働中の原子力発電所の停止、脱原発にむけて期

限を定めて取り組むことを政府に要請すること。

(回 答)

原子力発電所の再稼働については、その動向について引き続き注視しているが、再稼働に際しては十分な安全確保が求められるべきであり、国が原子力規制委員会での適合審査を行い、新規規制基準に適合していることが確認された後、地元自治体の同意も含め、再稼働の条件が整ってから進められるものと認識している。一方で、エネルギー問題は国家戦略の問題であり、国がしっかりと国民的な議論を経た上で決めていくものであると考えている。

9. 政府に再生可能エネルギー政策への転換を求めるとともに、宇治市においても再生可能エネルギーの推進を行うこと。

(回 答)

本市では、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づき、平成 25 年 3 月に第 2 次地球温暖化対策地域推進計画を策定し、施策を推進しているところである。

Ⅲ. 賃金に関する要求

1. 基本賃金について

(1) 政府・総務省や京都府によるラスパイレス指数などを口実に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)

平成 30 年 4 月から実施した給与制度の見直しは、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 29 年 4 月 1 日の本市のラスパイレス指数が政令市・中核市を除く全国市区町村で 1 位となったこと等を踏まえて、級別職務の見直し及び昇給号数の抑制等を実施したものである。この見直しが、給料表を平均 1%引き下げた平成 28 年 4 月実施の給与制度の総合的見直しに続くものであり、職員にとって非常に厳しいものであることは認識している。

この見直しにより、平成 31 年 4 月 1 日現在のラスパイレス指数は 102.1、令和 2 年 4 月 1 日は 101.6 となっているものの、引き続き注視していく必要があるものと考え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) 地方交付税の本来の趣旨から外れ、行革を強要・誘導する「トップランナー方式・行革努力算定」に反対し、地方固有の財源を勝手に操作しないよう政府に求めること。

(回 答)

地方交付税は、地方公共団体間の財源の不均衡を調整し、どの地域に住む国民にも一定の行政サービスを提供できるよう財源を保障するための地方固有の財源であり、また、地方公務員の給与は、職務給の原則等の給与決定に関する諸原則に基づき決定するものと考えているので理解されたい。

(3) 賃金改定にあたっては、雇用者責任を明確にし、職員が安心して職務に専念でき、働きがいや意欲をもって働くことのできる賃金体系・水準とすること。

(回 答)

給与改定については、本年の人事院勧告や京都府の人事委員会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。

- (4) これまでの交渉での確認事項を踏まえ、組合要求に基づく抜本的な賃金改善をおこなうこと。賃金ライン改善にむけて、初任給改善、在級年数の縮小による昇格の改善や、5級到達の改善をはじめ総合的な検討を行うこと。

(回 答)

賃金改善については、今までの交渉での確認事項を十分尊重する中で、引き続き他団体の状況等を踏まえて検討していきたいと考えているので理解されたい。

なお、初任給改善については、有能な人材確保のためにも検討が必要であると認識しているものの、現在、府内トップ水準であることから、近隣他団体の状況等を踏まえて検討していきたいと考えているので理解されたい。

- (5) 政府の狙う公務員制度改革に反対するとともに、「人事評価制度」による賃金、一時金への連動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」を直ちに中止すること。

(回 答)

本市においては、地方公務員法の趣旨に沿い、全職員を対象に人事評価を実施し、管理職については、評価結果を勤勉手当の成績率に反映しているところである。

人事評価については、地方公務員法で全職員への実施が義務付けられており、任用や給与その他の人事管理の基礎として活用するものとされ、また、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされているところであるので理解されたい。

- (6) 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)

地方公務員の給与については、職務給の原則等の給与決定に関する諸原則に基づき決定するものと考えているので理解されたい。

- (7) 前歴是正については、換算率を100%とすること。

当面、当初4年間について100%とし、5年を超える部分について75%是正に改善すること。合わせてこの間の採用年齢の引き上げやそれに伴う前歴年数の増加を踏まえ、8年を超える分の前歴については解消を図ること。あわせて早期に、19確定での新たな改善手法をふまえてさらなる格差改善をはかり、到達年齢や到達級に応じての是正等を含めて検討し、直採との格差を解消すること。

(回 答)

経験豊かで多様な人材の確保と年齢構成の平準化を目指し、職員の採用年齢の引上げを実施したことなどにより、前歴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り、これまでも是正に向けた努力を行ってきたところである。

引き続き国や他団体の状況を踏まえるとともに、ラスパイレス指数に与える影響など十分検討していきたいと考えているので理解されたい。

(8) 休職等の復職時調整を改善すること。

(回 答)

休職等の復職時調整については、国に準じた取り扱いとしており、平成29年1月においても、介護休暇の取得期間の換算率について、一定の改善を図ったところである。今後も、国や他団体の状況を踏まえて検討していきたいと考えているので理解されたい。

(9) 再任用給与を4級格付けとすること。年金制度統合に伴う年収水準の低下に対する改善を行うこと。

(10) 定年延長による60歳以上の賃金水準を低下させないこと。

(回 答)

再任用職員の給与については、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に上げられることへの対応と、フルタイム職員と短時間勤務職員の給与と年金を合わせた年収を考慮し、一定の見直しを図ったところである。再任用職員の給与のあり方、定年延長による60歳以上の賃金水準については、本来、年金制度に合わせて改定すべき性質のものではないが、近隣他団体の動向を注視していきたいと考えているので理解されたい。

2. 諸手当等について

(1) 地域手当について、当局としても矛盾があるとしているこれまでの交渉経過や他の自治体の状況をふまえ、京都市並の10%に改善を目指すとともに、当面9%支給へ回復すること。

(回 答)

地域手当については、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て、支給率の見直しを図ってきたところである。現在の情勢を考えると、改善は困難であ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。配偶者扶養手当のこれ以上の改悪を行わず、子ども手当を早期に引上げること。

(回 答)

扶養手当については、国制度に準じることを基本と考えている。平成28年11月に国と同様の見直しを提起し、実施を見送ってきたが、前年と本年4月に、子の支給額を増額、配偶者の支給額を減額する等の改定を行ったところである。今後とも、扶養認定基準を含めて、近隣他団体等の状況を踏まえて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「勤勉手当」を廃止し「期末手当」に一本化すること。管理職への特別な加算措置を廃止するとともに、役職加算を一律最低10%支給とすること。
あわせて1～2級についても加算措置を講じること。

(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ので理解されたい。

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。本市の 1~2 級については、国基準を踏まえると、役職加算を措置することは困難であるので理解されたい。

②「勤勉手当」及び「期末手当」の成績率改悪を導入せず、管理職も含めて成績率の適用を行わないこと。

(回 答)

本市においては、地方公務員法の趣旨に沿い、全職員を対象に人事評価を実施し、管理職については、評価結果を勤勉手当の成績率に反映しているところである。

人事評価については、地方公務員法で全職員への実施が義務付けられており、任用や給与その他の人事管理の基礎として活用するものとされ、また、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされているところであるので理解されたい。

③再任用職員の一時金について正規職員と同等とすること。

(回 答)

再任用職員の期末勤勉手当については、一般職員と同様に、人事院勧告や京都府の人事委員会勧告に準拠することを基本と考えているので理解されたい。

(4) 住居手当について、あらためて宇治市としての考え方を明らかにするとともに、持家の住居手当の復元を検討すること。借家手当について、国の制度によらず引き下げを行わず、上限額を増額すること。無支給者について、一律支給を導入すること。

(回 答)

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、京都府及び近隣他団体の動向等を踏まえながら、本市として見直しを図ってきたところである。

自らの所有に係る住宅に居住している職員に支給している住居手当については、本年 4 月から廃止としたところであり、復元は困難である。借家に係る住居手当の課題については、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。

(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) 月 60 時間を超える残業は 150%とした労基法の改正の趣旨を生かし、時間外勤務手当について休日・祝日・深夜を 200%に、その他を 150%とすること。

当面、45 時間を超える残業について改善をはかるとともに、60 時間を超える休日については 160%とすること。

(回 答)

時間外・休日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、代休100%、休日・祝日・深夜200%、その他150%とすることは困難である。

また、時間外勤務手当の現行以上の割増支給の実施については困難であるものの、労働基準法改正の趣旨を踏まえ、長時間労働の抑制や時間外勤務縮減に取り組んでいるところであるので理解されたい。

- (7) 退職手当については、この間の交渉経過を踏まえ、制限をかけずにあらゆる手法をもって改善を図るとともに、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、期間計算の取り扱い等について、国の制度に準ずることが適正であると考え、平成30年4月から、国と同様に支給率を引き下げる見直しを図ったところであるので理解されたい。

- (8) 特殊勤務手当についてこれまでの妥結及び確認を当局として重く受け止めるとともに、新たな改悪を行なわないこと。人事院規則一部改正をふまえた増額や新設など必要に応じた改善を行なうこと。

(回 答)

今までの交渉経過を十分に尊重する中で、他団体の状況等を踏まえて、給与制度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。

- (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。賃金を「誰でも月額25,000円以上、時間額150円以上の賃上げ」を実現すること。

- (10) 引き続き会計年度任用職員の賃金をはじめとする労働条件の見直しと、時間単価の大幅な引き上げによる職員との均等待遇を図ること。

(回 答)

前年度、会計年度任用職員制度への移行に伴い、嘱託職員の月額任用者への経験加算措置や、アルバイト職員の時間単価の増額等、一定の処遇改善を図ったところである。

今後においても、国や京都府、近隣他団体等の動向を注視し、人材確保の観点も含め、検討していきたいと考えているので理解されたい。

IV. 権利・労働条件に関する要求

1. 協約締結権回復を含む公務員制度改革が棚上げされている中、下記の点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内籍専従期間の制限について、撤廃す

ること。これまでの専従在職期間を退職手当計算に算入すること。

- (5) 地方公務員改革は、自治体労働者の労働基本権保障とともに、「地方自治の本旨」に基づき、住民自治・団体自治が保障されるものとし、自治体の労働組合・住民・議会・首長の意見が反映されたものとなるよう引き続き慎重な論議と検討を行なうよう要請すること。

(回 答)

地方公務員の労働協約締結権については、今後も引き続き、国の動向を注視しつつ、現行制度の枠組みの中で貴組合との交渉に誠実に取り組んでいきたいと考えているので理解されたい。

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り、今後も誠実に取り組んで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)

本市の勤務時間については、平成19年4月1日に休息時間の廃止及び休憩時間の見直しをしており、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、ファミリーサポート休暇等のさらなる拡充を図るとともに、取得しやすい職場環境を整えること。結婚休暇等の取得はコロナ禍が終息してから1年間とすること。

(回 答)

ファミリーサポート休暇については、より取得しやすい制度とするために、平成30年4月から、取得要件の見直しを行ったところである。今後も、その他の休暇も含めて、職員の心と体の健康づくりの観点から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。また、結婚休暇等については、新型コロナウイルス感染症の状況等を考慮し、取得可能期間を令和4年3月31日までに延長したところである。今後も状況等を考慮し、さらなる延長等も視野に入れているので理解されたい。

6. 「フレックスタイム制度」は地方自治体になじまないことから実施しないこと。

(回 答)

フレックスタイム制度については、出退勤時間を変更することにより、ワーク・ライフ・バランスの向上を図るため、民間企業等の一部で実施されているところである。

現在、新型コロナウイルス感染症対策の一環で、一時的に時差出勤を認める措置を講じているが、本市においては、市民窓口の開設時間への対応等、市民サービスの維持の観点から導入には慎重な検討が必要であるものの、「少子高齢社会化に伴う生産年齢人口の減少」などの課題に対応するための働き方改革の動向も見据えつつ、他団体の動向や人事院勧告の内容等を注視していきたいと考えているので理解されたい。

7. 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、この間の交渉経過を踏まえ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。

8. 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。リフレッシュ休暇として勤続20年、25年及び30年に5日間付与すること。

(回 答)

職員の定数及びその配置に係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、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り、今後も誠実に取り組んでいきたいと考えているので理解されたい。

年次休暇については、計画的取得の推進の取り組みを進めてきており、令和2年度は、令和元年度と比べると平均取得日数は減少したものの、15日以上取得目標を達成している状況であるが、平均が10日未満の所属があることなどの課題があることについては認識している。

また、使用者に年5日の年次有給休暇の取得をさせることを義務付ける労働基準法改正の趣旨を踏まえて、引き続き年次休暇を取得しやすい環境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、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は考えていないので理解されたい。

9. 「産休」について産後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・産後休暇に係る制度については、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。

10. 「介護休暇」「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、労働者負担のないよう有給保障を行うこと。代替要員については正規職員配置を基本に嘱託・臨時職員配置での配置も含め、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)

介護休暇、育児休業等については、国の制度に準じた運用としてきたところである。育児休業については、より取得しやすい制度とするため、平成30年4月から、取得期間の承認基準の見直しを図ったところである。

また、令和2年4月から、産後休暇中の代替職員については、これまでアルバイト職員の任用であったところ、職場状況等に応じて、嘱託職員を任用する運用としたところである。

なお、長期休暇の代替職員については、状況に応じ、嘱託職員またはアルバイト職員での対応としているところである。所属によっては長期休暇職員が複数存在していること等により、通常業務に影響が出ていることについては課題として認識しているところであり、この間、長期休暇職員の代替職員の配置のあり方について、一定の整理を行ったところである。

部分休業については、現時点では代替職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、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。

11. 育児にかかる短時間勤務制度、任期付き短時間任用制度や、それを利用しての育児休業等への代替配置等については、職場の実態ふまえ制度化に当たっては慎重に労使協議を行うこと。

(回 答)

育児に係る短時間勤務制度、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らる中で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。

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。

(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、やむを得ず女子職員に深夜労働を命じる場合には、女子保護の精神を尊重する立場から、配慮が必要であると考えており、引き続き、深夜労働を原則的に命じないこととし、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。

13. すべての職場で時間外勤務の上限を、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、時間外勤務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、その要因や実態分析を行い、直ちに解消の手立てを行うこと。とりわけ、過労死認定の基準ともなる1月80時間以上の超過勤務は直ちに解消するとともに、労基法改正の割増時間である月60時間以上の時間外勤務防止へ、現在の実態踏まえ具体的な手立てを講じること。また、安易に「他律的業務の比重の高い部署」への設定をしないための体制確立をはかること。

(回 答)

36 協定を締結している職場においては、その意義や内容等について周知・徹底を図るとともに、全所属に対しても、時間外勤務の上限規制の遵守及び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。他律的業務の比重が高い部署の運用については、所属長ヒアリング等を実施し、職場の状況を踏まえ、対象となる所属及び期間を限定して指定しているところである。

令和2年度の全職員の時間外勤務時間数は、12万7千時間となり、前年度より約1万2千時間減少となったものの、個別では、年間360時間を越える時間外勤務も生じているところである。

令和2年度からは、所属長に対して、職員の時間外勤務が、月45時間を超過することが見込まれる場合には、速やかに報告するよう求めるなど、適正な時間外勤務の管理及び職員の健康管理が行えるよう、取り組みを進めてきたところである。

また、健康に影響を及ぼすとされる時間外勤務時間数や勤務時間の適正な把握などは、特に労務管理を行う管理職が正しい知識や考え方をもつことが重要であることから、所属長研修等で引き続き周知徹底を図っていきたいと考えているので理解されたい。

14. 勤務時間インターバル制度を設け、インターバル時間は1 1 時間以上とすること。

(回 答)

職員の健康の確保及び業務効率の向上の点からも、勤務終了から次の勤務開始までの疲労回復時間を一定確保することは重要であると考えており、各所属に対して、勤務間インターバルの取り組みを例示するなど周知を図っているところであるので理解されたい。

15. 勤務時間について、1 7時から1 7時1 5分までの位置付けの徹底をはかるとともに、労基法違反のサービス残業を発生させない対策を講じること。

(回 答)

受付時間および業務終了時間については、基本的には受付終了の17時と勤務時間終了の17時15分までを窓口整理・事務整理時間等としており、17時以降における市民対応については、柔軟な対応を図るように周知してきているところである。

賃金不払い残業については、あってはならないものと認識しており、時間外勤務実績と退庁記録簿を照合する等の実態調査を含めて適正な時間外勤務の管理を図っていきたいと考えている。

今後においても、貴組合の協力のもと、なお一層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、時間外勤務縮減に取り組んでいきたいと考えているので理解されたい。

16. 労働災害、職業病を未然に防止し、交渉経過をふまえた職員の健康の維持、向上のための方策を講じること。

- (1) 各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、確定交渉での確認に基づき地公法4 2条に基づく雇用主責任として職場の福利厚生、全職員に対しての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。

公務員の厚遇が社会問題となっている状況の中で、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) 成人病検診を充実し、労使合意である人間ドック、節目ドック、脳ドック等の補助の改善を早急に行うこと。

(回 答)

これまでから、健康診断はもとより、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、有所見者の疾病予防対策にも取り組んでいるところである。

また、職員の健康管理の充実と若年層からの健康意識の向上を図る観点から、平成29年度からは40歳の人間ドックの節目受診について費用助成の対象を拡大したほか、令和2年度からはさらに30歳・35歳の節目受診についても対象を拡大したところである。

- (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、再任用職員を含む業務の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と考えているところである。

- (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、健康管理医の常駐化を図ること。

(回 答)

平成30年4月に「宇治市職員のメンタルヘルスケアプラン」を改定し、長期休職からの復職については、産業医を含めた職員健康管理委員会による判定を行うこととするなど、職員の健康管理体制の充実を図っているところである。

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)

保健所の指導によるO157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、ワゴンの新調や更新など調理室内の環境整備を中心に随時必要な措置を行っているところである。

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、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）の結果を踏まえ、これまでに15校の給食室の改善整備を行ったところである。

本件については、今後とも措置が必要となる場合には十分検討の上、解決を図っていきたいと考えているので理解されたい。

なお、職員の健康状態については、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に職場研修を実施し、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。

17. 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)

公務災害認定に係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ところである。

18. 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。また、女子職員専用の休憩室を拡充すること。
- (3) 分煙対策含め喫煙場所の環境整備を早急に講じること。また、受動喫煙防止法に基づく対応を検討すること。

(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。女子職員専用の休憩室の拡充については、スペースが不足している等の大きな課題があるが、心身ともにリラックスできる休憩室のあり方については、今後とも検討していきたいと考えている。

なお、喫煙場所については、健康増進法の改正を踏まえ、再整備したところであるので理解されたい。

- (4) 狭隘となっている職場について、建て替え、増床など抜本的に改善し、働きやすい環境とすること。

(回 答)

抜本的な職場配置問題の改善については、現在の財政状況から庁舎を新增設することは非常に困難であることから、限られたスペースを有効に活用する必要があり、「庁舎事務スペース課題検討会議」を設けている。その中で、書類等の保管のあり方等や各課業務に関わる全庁的な課題の整理を行っており、平成 25 年度に平成 26 年度から適用する配置基準や算出方法の見直しを行ったところである。引き続きうじ安心館なども含めた一体的な活用を研究することも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)

空調設備については、平成 23 年度に本庁舎及び議会棟の設備改修の実施設計を行い、老朽化していた空調機の冷温水発生機について、平成 24 年度は議会棟、平成 25 年度は本庁舎を更新し、よりその能力性の向上を図ったところである。

また、本庁舎及び議会棟 1、2 階における職場の空気の滞留を解消するために、空気を攪拌することでより温度の均一化が図れるように空気搬送ファンを、平成 24 年度と平成 26 年度の 2 ヶ年にかけて設置したところである。今後とも老朽化している機器の更新なども含め、地球温暖化対策実行計画に基づきながら計画的に対応していきたいと考えている。

なお、事務室内の空調対策については、地球温暖化対策実行計画を見据えながら、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)

これまでも必要な備品整備を図っているところであるが、引き続き必要に応じて対応していきたいと考えているところである。

(7) 障害者用トイレを各階に設置すること。

(回 答)

身体障害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案内を表示しているところであり、さら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) 議会棟以外の洋式トイレについても暖房便座付きウォシュレット式に改善すること。和式トイレについて、原則洋式に変更するとともに、除菌クリーナーの常備等衛生保持を図ること。

(回 答)

洋式トイレのウォシュレット化については、平成21・22年度に議会棟1階から3階において、平成28年度に西館2階・4階に各1ヶ所の改修を行ったところである。また、和式トイレを洋式トイレに変更することについては、個室のスペースが不足することから、実現にはこの課題を解決する必要があると認識している。

ウォシュレット化については、今後、財政状況や省エネ対策の推進を考慮しながら、一般での普及が進んでいる状況を踏まえ、引き続き市民サービス向上の観点と合わせ、段階的に取組んでいく必要があると考えているので理解されたい。

また、トイレの衛生保持については、充実を図っていききたいと考えているので理解されたい。

19. 消防各署の体制に見合った施設・設備の整備を緊急に図ること。とりわけ狭獈な西署の建て替えなど早急に対応すること。これまでの災害等の教訓からも消防職員の安全対策について現状の再点検を十分に行い、消防職場の安全衛生対策の予算の拡充及び安全管理対策の充実を図ること。

(回 答)

体制に見合った施設・設備の課題については認識しており、西署についてもその解消に向け、引き続き検討している。

消防職員の安全対策については、「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、職場の再点検を行うとともに、資機材や装備の充実に努めて安全管理の徹底を図っているところであるので理解されたい。

20. 消防職場における休憩時間の自由利用が制約されている中での施設、設備の改善を、早急に職場の意向を踏まえて図ること。

(回 答)

職場の環境整備の向上については、職場の意向も踏まえ、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。

21. 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、カラー看板も一部導入している。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。

22. 来庁者専用の駐輪場の確保をはかること。職員駐輪場は庁舎付近で安全な場所に確保すること。

(回 答)

市民来庁者用のスペース確保のため、中消防署跡や議長車駐車場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るが、中消防署跡においては利用が少ない状況にある。平成 30 年度においては、西館の北側に新たに二輪駐車を整備したところであり、職員の理解と協力を得るとともに、今後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。

23. 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、本庁との均衡を図れるよう十分に考慮の上、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。

24. 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の交渉により解決を図ってきたところである。

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作業について検証し、啓発等を図っていきたいと考えているので理解されたい。

25. 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)

研修については、職員の職務能率の発揮と増進に向けて、「宇治市職員人材育成基本方針」に基づき、今後ともより充実を図っていきたいと考えている。また職場会議については、職員同士の情報共有を図る観点からも引き続き定例化等を進め、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、これまでも成果をあげているところであり、廃止は考えていないところである。

26. 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。その中では、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。

27. 今後法制化される予定の定年延長の課題について、誰もが安心して定年まで働き続けることを基本とし、労使交渉で解決をはかること。

(回 答)

今後、国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年を60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げることを踏まえた法律案が提出されているところであり、引き続き国や京都府、近隣他団体等の状況を注視していきたいと考えているので理解されたい。

V. 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係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、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り、今後も誠実に取り組んでいきたいと考えているので理解されたい。

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」こととしているところである。

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、当該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人員が確保できるふさわしい時期に実施すること。

(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、人材確保の観点からも、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ところである。

3. 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むけ活用を図ること。フルタイム、短時間雇用など高齢になっても働き続けられる職場づくり含め対応とあわせ定数外配置とすること。

(回 答)

再任用制度については、平成25年度の定年退職者より年金が支給されず無年金期間が発生することから、所要の見直しを行ったところである。

今後、再任用制度の運用にあたって生じる課題等については、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。

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7次行革大綱」や、次期定員管理計画に基づく人減らし「合理化」を行わないこと。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。また、可燃ごみの収集運搬業務を直営に戻すとともに他事業についてもこれ以上の委託は行わないこと。

(回 答)

第7次行政改革大綱及び実施計画は、第6次行政改革の成果と課題を踏まえつつ、平成29年度に、宇治市行政改革審議会からの答申を受け、「行政経営の品質向上と効率化の推進」「持続可能な行財政運営の確立」「時代に即した組織体制の確立」「多様な主体との協働とまちづくりの推進」の4つの基本施策を柱として策定したものである。また、効率的・効果的な行政執行のため策定してきた職員定員管理計画については、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、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り、今後も誠実に取り組んでいきたいと考えているので理解されたい。

5. 消防職場について、定数条例の改正を踏まえ、再任用を見越しての職場体制・消防力の充実を図ること。

(回 答)

この間、消防体制については一定の見直しを図ってきたところである。また、再任用職員の配置等について、一定整理を図ってきたところであるが、今後も引き続き、適正な人的配置に向け検討していきたいと考えているので理解されたい。

6. 現行でも手狭な職場スペースや歪な配置、権限移譲等今後も増大する業務量、市民の利便性などを踏まえ、庁舎の新增設も含めて抜本的な職場配置問題の改善を検討すること。配置基準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。

(回 答)

平成25年度には「庁舎事務スペース課題検討会議」で、書類の保管のあり方等や各課業務に関わる全庁的な課題の整理等を行って、平成26年度からの配置基準や算出方法の見直しを行ったところである。

しかし、抜本的な職場配置問題の改善については、現在の財政状況から庁舎を新增設することは非常に困難で、限られたスペースを有効に活用する必要があり、今後ともうじ安心館なども含めた一体的な活用を研究することも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。

7. 機構改革を行うにあたっては、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。今回の新たな組織機構について検証し、必要に応じ適正な対応を行うこと。

(回 答)

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。今後も、複雑多様化する市民ニーズへ

の対応や行政の諸課題に対して、的確かつ柔軟に対応するよう、職場会議の意見を踏まえる中で、随時見直ししていくこととしているので理解されたい。

8. 災害対応等の緊急対応時の賃金労働条件について改善を図ること。

(回 答)

災害対応時等の緊急対応時における勤務条件については、通勤手段の有無を確認するなど、費用負担等が職員の大きな負担とならないよう留意するとともに、必要に応じて個別具体の状況に対応していきたいと考えているので理解されたい。

9. 外国語による対応の必要性や頻度が高まる中、適切に対応できるよう体制を検討すること。翻訳機の活用については充分研修を行うこと。

(回 答)

外国語による対応の必要性については課題であると認識しており、これまでから、外国語能力のある職員を窓口職場に配置する等の対応をしてきたところである。今後とも、タブレット端末の活用等、外国語による対応を適切に行う方策について、検討していきたいと考えているところである。

VI. 自治体行政に対する要求

3. ナショナルミニマムを切り捨て国の責任を放棄する「地方分権改革」ではなく、憲法に基づく国民の基本的人権の尊重、住民自治に根ざした地方自治の実現へ、国・府に要請すること。

(3) 一方的に縮小した交付税総額を元に戻し、財源を保障しないままの交付税削減、交付税への行革努力算定に反対すること。

7. 「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。

(回 答)

制度変更や権限移譲などにより、財源措置がないまま地方負担が増加することのないよう、地方交付税による財源保障等に基づき、確実な財政措置がなされるよう、機会を通じて国に要望しているところである。

3. ナショナルミニマムを切り捨て国の責任を放棄する「地方分権改革」ではなく、憲法に基づく国民の基本的人権の尊重、住民自治に根ざした地方自治の実現へ、国・府に要請すること。

(4) 「財政健全化法」による指標の機械的運用を行わないこと。宇治市財政健全化推進プランに基づき、一方的に住民サービスを低下させないこと。

(5) 宇治市公共施設等総合管理計画について、宇治市における公共施設の真のあり方を検討し、市民合意に基づかない数値目標ありきの一方的な施設の廃止又は縮小を行わないこと。

(回 答)

財政健全化推進プランについては、将来においても健全かつ持続可能な財政運営を維持していくために、歳入確保や、抜本的な事務事業の見直しなどに取り組むこととしているところである。

また、公共施設等総合管理計画については、将来の宇治のまちづくりを見据え、次の世代にできるだけ負担を残さないよう、公共施設等全体に関する数値目標を掲げており、計画の実現に向けては、市民が参画する機会をできるだけ確保するなどした上で、個別施設管理実施計画等を策定し、更新・統廃合・長寿命化などに取り組むこととしているところである。

4. 民間事業者に水道事業の経営を委ねるコンセッション方式による水道事業の民営化を行わず、宇治市として水道事業運営を堅持すること。

(回 答)

コンセッション方式については、水の安全・安心という観点などから、様々な意見や議論があることは承知しており、水道施設の運営を全て民間事業者に委ねるということについては、命にも直結する水道事業であることから、市として、引き続き検討していきたいと考えているところである。

5. 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。

指定管理者制度については、平成30年度末に策定した「指定管理者制度に関する指針」に基づき、公募・非公募などについて候補者選定委員会の議論を踏まえ、説明責任を果たしつつ、施設毎に方向性を決定していくとしているところである。

9. 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、「時間額1,500円」に引き上げるよう政府と国会に要望すること。

(回 答)

最低賃金については、令和元年10月1日の改定により、京都府最低賃金が27円引き上げられ、現在909円になっている。一部の産業(輸送用機械器具製造業・金属製品製造業など)については、京都府最低賃金額より高い「産業別最低賃金額」が定められており、これらの最低賃金額については、最低賃金法に基づき、各企業において遵守されるものと認識している。

本市としては、最低賃金制度について、市ホームページや労政ニュース等で広報しているところであり、今後の動向についても引き続き注視していきたいと考えているところである。

11. 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。

(回 答)

平成30年2月に策定した第7次行政改革大綱においては、第6次に引き続き「民営化・民間委託化の推進」を主要な課題の一つとして掲げている。これまでから、保育所の民営化、学校給食調理業務や可燃ごみ収集・運搬業務の民間委託化等については、それぞれ個別計画等を策定し、取り組みを進めてきたところであるが、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、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り、今後も誠実に取り組んでいきたいと考えているので理解されたい。

12. 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。

(回 答)

本市地域防災計画では、震度4以上の地震が発生した場合の災害警戒本部または災害対策本部の設置および動員体制の基準を定めており、特に震度5強以上の地震においては災害対策本部の自動設置、災害対策本部の事務局体制が整うまでの間の初動対応体制について定めている。

災害が発生した場合の応急対策計画、災害復旧計画についても本計画に定めており、震度7の地震への対応についても本計画に基づいて対応することとなる。

消防・救急の施設や装備については、消防組織法及び消防力の整備指針を目標に消防力の強化に努めているところである。

大災害発生時の職員の動員体制については、本計画に沿って職員の動員を行うこととしており、「宇治市職員災害時初動・参集マニュアル」を全職員に配付しているところである。

IV. 権利・労働条件に関する要求

2. 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。

VI. 自治体行政に対する要求

1. 「自治体戦略2040構想研究会」最終報告は、人口減少などを理由に、行政のフルセット主義を排して圏域行政の拡大をはかり、職員体制も現状の半分とするなど、自治体機能の崩壊につながる内容となっていることから、これに反対の意思を表明し、政府に意見を上げること。
2. 政府が推進している「地方創生」は大型事業偏重、新たな自治体再編につながる側面も持っていることから、本施策の実行にあたっては、住民が安心して住み続けられる地域づくりを基本として進めること。
3. ナショナルミニマムを切り捨て国の責任を放棄する「地方分権改革」ではなく、憲法に基づく国民の基本的な人権の尊重、住民自治に根ざした地方自治の実現へ、国・府に要請すること。
 - (1) 地方自治の根幹を否定する道州制に対して反対の姿勢を明らかにすること。
 - (2) これまでの保育制度の到達点を踏まえて保育水準を守ること。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はたらきかけること。
6. 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) 市内の経済（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。

(2) 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。

(3) 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。

① 宇治市に働く労働者の賃金を「誰でも月額25,000円以上」「時間額150円以上」の引き上げを図ること。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今すぐ「1,500円以上」に引き上げ、「均等待遇」の原則を確立すること。

② 自治体が委託契約等を行う事業について、ILO94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。

(4) 公共施設におけるPFI・指定管理者制度の新たな導入や公募に切り替えることなく直営に戻すこと。

(5) 指定管理職場で働く全ての労働者の労働実態を把握し、必要な指導と労働者の雇用を守ること。

8. 社会保障制度の充実に向け、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) 消費税増税と社会保障切り捨てを進める「税と社会保障一体改革」に反対すること。

(2) 介護保険制度の改悪に反対し安心して利用できる介護保険制度への改善と、それを保障するための介護労働者の労働条件改善を行うよう国に要請すること。宇治市として独自の保険料・利用料の減免制度の拡充など行うこと。

(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市民負担軽減をはかること。

(4) 国保に対する国の財政責任・措置を求め、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を政府に求めること。国保の広域化に伴う新たな住民負担押し付けをしないこと。

(5) 老人医療費を全額国庫負担により完全に無料化すること。

(6) 入院給食の改悪に反対し、差別的な特定医療制度を廃止すること。また、混合診療の拡大に反対すること。

(7) 年金支給開始年齢について、従前の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。

年金給付の削減や年金制度の改悪に反対し、全額国庫負担による最低保障年金制度の確立を求めること。

(8) 厚生年金との統合にあたって、労働者負担を伴わないで現行共済年金制度の水準を維持できる制度とするよう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。

(9) 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。

(10) 待機児の解消など子育て支援施策の充実に向けて、公的責任において充実を図ること。

10. 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。

13. 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・1500m³/秒放流の再検討・中

止を国に求めること。

14. 日本の農業や地域経済を破壊する自由貿易協定に反対すること。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。TPP11に参加した場合、宇治市の地域経済にどのような影響をあたえるのか調査・試算し市民的に明らかにすること。
15. 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。
16. 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。国民の声を無視し強行成立させた「安保関連法・戦争法」に反対し廃止を求めること。
 - (2) 普天間基地の無条件即時撤去を求めるとともに、辺野古新基地建設の強行に反対すること。また、オスプレイ配備に反対し在日米軍再編による基地機能強化と地元犠牲に反対すること。
 - (3) 京丹後市にある米軍Xバンドレーダー基地撤去と福知山市の自衛隊基地での米軍実弾射撃訓練の即時中止を国、京都府に求めること。
 - (4) 「新防衛計画大綱」「中期防衛力整備計画」による軍拡と日米軍事同盟強化に反対すること。
 - (5) 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。
 - (6) 宇治市内の自衛隊基地撤去へ積極的に働きかけること。
 - (7) 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。国連核兵器禁止条約に批准するよう国に対し求めること。
 - (8) 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。
17. 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、「容器包装にかかる分別収集・再商品化促進法」の抜本的改正を政府に働きかけること。
18. 地球温暖化防止に向け、京都議定書で日本に義務として課された二酸化炭素6%削減を実現するため、産業界への規制強化、自治体での対策強化など、実効ある対策を行うこと。

(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り、今後とも誠実に取り組んでいきたいと考えているところであるので理解されたい。