

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5月27日付で貴組合から要求のありました2021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. 市民の暮らしに関わる要求について

新型コロナウイルス感染拡大に伴う経済活動縮小により、解雇・雇い止めが増大するなか、中小零細企業・個人事業主への援助対策の更なる充実を国に対して求めるとともに、宇治市として、事業者・労働者・市民の暮らしを守るための施策を実施すること。宇治市として、感染症対策や行政運営に必要な予算措置を行うこと。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による影響が1年以上に及ぶ中、国や京都府においても、継続した給付金や補助金など、幅広い支援策が打ち出されているところであるが、厳しい経営状況にある事業者や就労難に陥っている労働者に対する更なる支援策について、必要に応じて国に対し要望するとともに、本市においても、国の財源等を有効に活用しながら、更なる本市独自の支援策について検討していきたいと考えている。

2. 夏季休暇について

夏季休暇の削減提案については撤回し、夏季休暇7日と年休1日以上の8日間を確保すること。また、コロナウイルスによる業務への影響も踏まえた上で、すべての職場で夏季休暇の完全取得を保障する体制と取得期間を確保すること。

(回 答)

令和3年4月28日付の夏季休暇の取得日数等の見直しに係る提起については、国や京都府、府内他団体の状況等を踏まえ、市民理解が得られる制度という観点から検討し、行ったところである。これまでと同様、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。

3. 賃金改善について

- (1) 今年度の賃金確定について、確認事項に基づき、継続課題となっている事項を含め、賃金確定交渉を早めること。また、新型コロナウイルス感染症による経済への影響等を理由とした賃金引き下げを行わないこと。

(回 答)

賃金確定交渉については、人事院や京都府人事委員会が実施する給与実態調査に基づく勧告等の動向を踏まえて、本市における給与改定のあり方を検討し、適切な時期に実施したいと考えているので理解されたい。

- (2) 職員給与について、国によるラスパイレス指数を用いた執拗な攻撃に対し、市町村長が連帯し意見を上げるなど対応を行うこと。ラスパイレス指数に過剰にとらわれず、職員生活を守る立場から組合要求に誠実に対応し、賃金改善を行うこと。

(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。

4. 夏季一時金要求について

- (1) 夏季一時金については、再任用を含む全職員2.6月分プラス一律43,000円を支給すること。

(回 答)

令和3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に基づき、期末手当1.275月、勤勉手当0.95月の合計2.225月分を6月30日に支給するので理解されたい。

また、再任用職員には、期末手当0.725月、勤勉手当0.45月の合計1.175月分を6月30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を廃止し、全職員一律20%加算とすること。当面1、2級についても何らかの加算措置を行うこと。

- (3) 一時金の「期末手当」「勤勉手当」を一本化すること。

(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20%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。

また、「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」の一本化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)

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。

5. 諸手当について

(1) 特殊勤務手当の特例に関する人事院規則の一部改正をふまえた防疫等作業手当の引き上げを早急にはかること。合わせて、人事院規則の改正したタイミングから遡及対応を行うこと。また、これまでの経過をふまえ、必要に応じた増額や手当の新設などの検討を行うこと。

(回 答)

特殊勤務手当については、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。

(2) 当局も矛盾があるとしている地域手当を京都市並の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。

(3) 扶養手当について、配偶者の扶養手当はこれ以上減額しないとともに子の扶養手当を早急に改善すること。

(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、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。

(4) 退職手当について、この間の引き下げに対し、これまでの交渉経過と確認に基づき、制限をかけずにあらゆる手法をもって補填措置を検討すること。

(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。

(5) 住居手当(持ち家)のあり方についての宇治市の考え方をあらためて明らかにした上で、持ち家の住居手当の復元に向けて再度検討すること。また、住居手当(借家)について、国の制度によらず、減額となる層を作らず増額をはかること。

(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。

6. 新型コロナウイルス感染症への対応に関する問題について

(1) 職員が安心して業務に従事できるよう、業務上必要な衛生備品・安全保護具を当局の責任において確保すること。また、感染症拡大対策のための必要な施設・設備について、当局として責任を持って対応すること。

(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。

市庁舎(本庁舎・議会棟・西館・水道庁舎・職員会館)窓口等の飛沫感染防止対策としては、令和2年4月以降、応急的に簡易パーティションを設置していたところであるが、それに代わるパーティションを購入のうえ、令和3年1月に設置したところである。

また、手指用及び施設用消毒液を出入口や各課窓口等に設置するなどして感染防止対策を行っているところである。なお、現在、市庁舎出入口への非接触型体温計(サーマルカメラ)の設置等を準備しているところである。

(2) コロナウイルスによる業務への影響、コロナウイルス対策にかかる関連事業による対応による業務量増加が発生する際は、必要に応じて年度内の早急な人的配置も含めた手立てを講じること。

(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。

(3) 宇治市として、感染症拡大についての基本的な対応策を示すこと。また、この間のコロナウイルスをめぐる対応についての総括を行うこと。

(回 答)

感染症対策としては、これまでからマスクの着用、検温の実施等の対策をお願いしてきたところであり、加えて、感染が判明した場合や家族の感染が判明した場合の自宅療養や、在宅勤務や可能な範囲で年次休暇の計画的な取得による出勤者の削減などの各種取組をお願いしており、5月9日以降、職員の新型コロナウイルス感染者は生じていないところである。現在も緊急事態宣言が発令されていることを踏まえ、引き続きの取組実施について理解されたい。

(4) ワクチン接種は、公衆衛生・医療従事者だけでなく、窓口職員や保育士などにも労働者の業務遂行のために必要な行為として「業務」の取り扱いとすること。それ以外の職員についても、特別休暇又は職務専念義務を免除すること。また、副反応による体調不良が生じた場合も同様の取り扱いを行うこと。

(回 答)

ワクチン接種に関し、接種しやすい環境の整備を図る観点から接種等に要する時間について、公務の運営に支障のない範囲内で職務専念義務を免除することとし、また、接種に伴う副反応が発生した場合についても、職員に発熱等の風邪症状が見られる場合や、頭痛等の予防接種との関連性が高いと認められる症状により療養する必要がある場合においては、特別休暇として取り扱うこととしたので理解されたい。

(5) 結婚休暇等の取得期間について、コロナウイルス収束後から1年間認めるなどの柔軟な措置を取ること。

(回 答)

結婚休暇等の取得可能期間については、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえて、令和3年度末まで延長する措置を行ったところである。この措置については、感染症の状況を踏まえ、必要に応じて検討したいと考えているので理解されたい。

(6) コロナ感染拡大防止や災害時の対応を目的としたテレワークの実施に当たっては、労務管理や個人情報の課題があるため、施行実施の結果を踏まえながら、慎重に進めること。

(回 答)

テレワークの実施に当たっては、現在実施している試行の結果を踏まえて制度内容を検討予定であるので理解されたい。

7. 人員について

(1) 欠員となっている職場について、直ちに補充を行うこと。

(5) 採用が困難となっている職種の問題解決にむけ前倒し採用など抜本的な策を講じること。

(回 答)

採用試験については、将来的な定数等を見定めながら、人材確保の観点からも適切な時期に実施するよう努めていきたいと考えているところである。

- (2) 超過勤務の実態や権利取得の状況を十分に把握し、年度途中であっても人員が必要な職場については人員を配置すること。
- (3) 育休代替職員は正規採用で補充すること。専門職の育休代替の配置状況を把握し、早急に必要な措置を講じること。
- (4) この間の経過をふまえ権利行使を十分にできる体制確保を行うこと。

(回 答)

時間外勤務や年次休暇をはじめとする休暇の取得状況については、十分に把握できるよう努めているところである。なお、課題のある所属については、会計年度任用職員を配置する等、必要な対策を講じているところである。

育児休業等の長期休暇の代替職員については、状況に応じ、会計年度任用職員での対応としているところである。

なお、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。

8. 時間外勤務に関わる問題について

- (1) 労基法、人事院規則の改正に伴う超過時間の上限設定にかかわって、全ての職場で超過時間の上限を月45時間以内、年360時間以内とすることを基本とし、上限時間を超えないよう適切な人員体制を確保するなど、実効性のある措置を講じること。

(回 答)

「宇治市職員の勤務時間及び休日規則」に基づき、時間外勤務命令の上限を、原則、月45時間、年360時間以内としているところである。他律的業務の比重が高い部署の指定等の運用については、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、速やかに報告を求めるなど、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、取り組みを進めているところである。

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、所属長等に対して、引き続き周知徹底を図っていききたいと考えているので理解されたい。

- (2) 賃金不払い残業の有無について実態を把握し、明らかにすること。賃金不払い残業があってはならないとの当局の認識に基づき、時間外勤務時間数を把握し、時間外手当を支給すること。
- (3) 万一、賃金不払い残業があった場合、その原因を究明し再発防止策を講じること。

(回 答)

賃金不払い残業は、あってはならないものと認識しており、厚生労働省の定めるガイドライン等を踏まえ、適正な勤務時間管理を行うよう、所属長研修等で周知徹底を図るとともに、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まいりたいと考えているので理解されたい。

今後においても、貴組合の協力のもと、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ていきたいと考えているので理解されたい。

9. 年次有給休暇の完全取得を目指しつつ、当面、当局が示した取得目標を達成するため、職場の実態に合わせた計画的な取得の対策を講じること。さらなるファミリーサポート休暇の運用の拡充を図り、取得しやすい職場環境を整えること。

(回 答)

年次休暇については、年間取得日数が全所属において15日以上となることを目標とし、部長会議等において、各所属の月ごとの取得状況を報告するとともに、年次休暇取得計画表を活用するなど休暇の取得促進や、夏季休暇との組み合わせ等、連続休暇の取得についても促進するよう周知しているところである。

使用者に年5日の年次休暇の取得をさせることを義務付ける労働基準法の趣旨を踏まえて、年次休暇の取得状況の確認をよりの確に行うとともに、管理職員も含め、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、進捗管理を徹底するとともに、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。

なお、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、取得要件の見直しを行ってきたところである。今後も、その他の休暇も含めて、取得しやすい職場づくりに努めてまいりたい。

10. 職員の元気回復、福利厚生について当局として十分検討しさらに充実を図ること。宿泊施設の充実を図ること。また、人間ドッグの拡充、自己啓発や家庭生活への支援など、コロナ禍においても利用しやすい制度について拡充すること。

(回 答)

職員の福利厚生制度については、宇治市職員共済組合を通じて、実施しているところである。保健事業については、職員の健康管理の充実を図る観点から、定期健診では、子宮がん検診等のリスク健診や35歳時の腹部エコーを新たに実施し、人間ドッグについても、5年ごとの節目ドッグの助成金増額、30歳、35歳、40歳への節目ドッグ拡充など実施してきたところである。また、宿泊事業については、京都府市町村職員共済組合の宿泊・保養指定施設利用助成のほか、宇治市職員共済組合において外部委託により実施するなど、これまでから充実を図っている。

新型コロナウイルス感染症の影響を受けた昨年度の状況も含めた各事業の利用状況等も踏まえ、宇治市職員共済組合のもとで、利用しやすい制度構築に努めていきたいと考えているので理解されたい。

- 1 1. 空調の課題について、抜本的改善及び全庁的対策を講じること。また、コロナウイルス対策における換気の重要性が指摘されていることを踏まえた上で、設定温度28度にこだわらず職場状況に応じた室内温度とし、市民にとっても快適な空調運転を実施すること。

(回 答)

空調設備については、これまでから、空気搬送ファンの設置や老朽化していた機器の更新等も含めて対応してきているところである。また、平成28年度には中央監視装置の更新も行ったところであり、今後もより効率的な空調機運転操作を行っ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、これまでから、宇治市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が、昨年度に引き続き新型コロナウイルスの感染拡大の予防のためにも定期的に窓を開けて換気をする事としてしているが、それにより室内温度の上昇が考えられるため、職場状況に応じた空調運転を行いたいと考えているので理解されたい。

- 1 2. 酷暑対策として、保育所をはじめとする外部職場の暑さ対策の改善をすること。職場の意向を踏まえながら、空調服の導入を行うこと。

(回 答)

外部職場の暑さ対策については、職場環境問題であることから、安全衛生委員会の意見を踏まえ検討すべきものと考えており、同委員会の意見を伺う中で改善を図っていききたいと考えている。作業服についても、職員の意向を踏まえ、同委員会の意見を伺う中で改善を図っていききたい。

- 1 3. 災害対応時の労働条件について、災害時の通勤における安全配慮等の対策を講じること。また、災害対応時における、仮眠スペース確保、軽食の提供など労働環境を整備すること。

(回 答)

災害時の通勤における安全配慮等の対策については、気象台が発表する気象情報により事前の招集を行うことを心掛けるよう方策を講じていききたいと考えている。

仮眠スペースの確保等の労働環境の整備については、引き続き検討してまいりたいと考えているので理解されたい。軽食については、大規模災害等で緊急かつ長時間に渡る対応となる場合については、提供を考えているので理解されたい。

- 1 4. 定年引上げについて

- (1) 定年引上げについては、誰もが安心して65歳定年まで働き続けられることを基本に制度設計を進めること。また、60歳を超える職員の賃金水準を引き下げず、定年前の賃金水準についても、引き下げないこと。
- (2) 65歳定年が定着するまでの間、現行の再任用制度が在置されることに伴う、定年前の賃金水準についても、引き下げないこと。

(回 答)

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成立したところであり、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。

15. 再任用職員の給与を4級格付けとし、諸手当について正職と同様の取り扱いとすること。とりわけ一時金については同様の月数を支給すること。これまでの再任用制度の課題と問題点を整理し、勤務条件について職場実態に見合った制度となるよう労使協議の上、改善を図ること。

(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引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、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。