

3宇市人第720号  
令和3年10月18日

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10月8日付で貴組合から要求のあった2021賃金確定一次要求書について、以下のとおり回答する。

本年の人事院勧告では、月例給について、民間給与との較差が極めて小さいことから、改定は行わず、特別給について、公務が民間を上回ったことから、期末手当の支給月数0.15月の引き下げが勧告されたところである。また、京都府人事委員会勧告でも、国と同様の内容が勧告されたところである。

また、令和3年10月8日付の給与制度の見直しに関する提起は、職員の給与を大幅に減額する厳しいものであることは認識している。これは、本市のラスパイレス指数が全国でもトップ水準にある実態等を踏まえて、市民理解が得られる給与制度とするために見直しが避けられない状況と判断し提起したものである。

賃金要求に対しては、これまでの職員の働きに感謝するとともに、当局として精一杯検討したものであるが、人事委員会を置かない本市にあっては、これまでから人事院勧告及び国の基準を踏まえた措置を講じてきており、京都府をはじめ近隣他団体や民間事業所等とも均衡を図っていくことは、市民の信頼と期待に答えていくためにも必要なことであり、厳しい内容となるが、本回答をもってご理解願いたい。

### 1. 賃金改善について

- (1) 生計費原則に基づき、生活改善につながる賃金改善を行うこと。
- (2) 17確定での給与制度改悪によって低下した賃金水準の改善を行うこと。5級の到達年齢が遅れた40代職員の賃金ライン改善を行うこと。また、独自加算措置を回復すること。

(回答)

本市においては、従来から国家公務員の給与制度を基本に、京都府をはじめ近隣他団体の動向を見定めた上で、所要の見直しを行ってきたものであるが、現状を踏まえると賃金水準の改善等は困難と考えているので理解されたい。

- (3) 前歴是正の率を100%とすること。当面、当初4年間について100%とする改善を図ること。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解消を図ること。19確定での新たな改善方法を踏まえて、さらなる改善をはかり、直採との格差を早期に解消すること。

(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が、現状を踏まえると前歴是正のさらなる改善は困難と考えているので理解されたい。

## 2. 冬季一時金要求について

- (1) 冬季一時金について、全職員2.6月分プラス一律40,000円を支給すること。21国人勤に追随せず、一時金の引き下げは行わないこと。法理原則に反する不利益遡及を行わないこと。

(回答)

期末手当及び勤勉手当については、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おり、令和3年10月8日に人事院勧告等に準じて期末手当を引き下げる提起を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を廃止し、全職員一律20%加算とすること。現在加算のない1、2級について直ちに何らかの措置を行うこと。17確定における4級在職者への役職加算措置を継続すること。

(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級への役職加算の導入及び4級在職者への措置の継続については、国基準を踏まえると、対応は困難であ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。

- (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)

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。

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ぬこととされているところであるので理解されたい。

### 3. 諸手当について

- (1) 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。

- (2) 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。配偶者扶養手当のこれ以上の改悪は行わないこと。また、子の扶養手当の引上げを直ちにはかること。

(回答)

扶養手当については、国制度に準拠することを基本と考えており、この間、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、扶養認定基準のあり方も含めて、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。

- (3) 住居手当のあり方について、あらためて宇治市としての考え方を示すとともに、持ち家の住居に対する手当について支給すること。また、借家の住居手当について、地域の状況を勘案し、京都府並みの最高限度額に引き上げること。

(回答)

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月から廃止したところであり、復元は困難である。また、借家に係る住居手当については、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。

- (4) 新型コロナウイルス感染症に関わる防疫等作業手当について、遡及対応を含む対応を早急に行うこと。また、これまでの経過を踏まえ、特殊勤務手当の増額や新設などの対応を行うこと。

(回答)

特殊勤務手当のうち、感染症等の防疫作業従事手当について、新型コロナウイルス感染症の患者、若しくはその疑いがある者に接して行う作業、またはこれに準ずる作業として市長が認める作業に対し支給額の特例を設け、当該作業に従事する場合における特殊勤務手当の支給については、当分の間、「作業1回につき500円」とあるのは、「当該作業に従事した日1日につき3,000円(当該作業のうち患者等の身体に接して行う作業、または長時間にわたり接して行う作業に従事した場合にあっては4,000円)」とすることとし、令和2年4月1日から遡及適用したいと考えているので理解されたい。