

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4年5月27日付で貴組合から提出のありました2022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. 賃金改善について

- (1) 昨年10月8日に提起された給与制度の大改悪を行わないこと。年齢に応じた生活ができる賃金、仕事に対する意欲を持てる給与制度とすること。
- (3) 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。
- (4) 賃金改定に関わっては、これまでの交渉経過を尊重し、必ず労使合意を前提とすること。

(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。

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、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、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。このような現状を踏まえると、賃金水準の改善は困難であるが、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) 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. 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4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1.2月、勤勉手当0.95月の合計2.15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0.675月、勤勉手当0.45月の合計1.125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。17確定における4級在職者への加算措置を継続すること。

- (3) 一時金の「勤勉手当」を廃止し、「期末手当」に一本化すること。

(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。

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。

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、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改善すること。

(4) 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)

扶養手当及び住居手当については、国制度又は府制度に準拠することを基本と考えているものの、現制度から改善可能な項目については検討していきたいと考えているので理解されたい。

(3) 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、国の制度に準拠することが適正であると考え、見直しを図ってきたところである。今後も引き続き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) 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)

これ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、協議していきたいと考えているので理解されたい。

4. 夏季休暇について

夏季休暇について、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、全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)

今後の夏季休暇については、令和4年度6日以内、令和5年度5日以内とし、各々年次休暇2日以上、3日以上の取得を推奨することを予定しており、本年度の取得期間は新型コロナウイルス感染症による業務への影響等を考慮し、7月1日から9月30日までと考えているので理解されたい。

また、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。

5. 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適切な時期に採用試験を行うこと。

(回 答)

職員の採用については、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。

育休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。

- ## 6. 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、副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。

7. 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。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、気温や湿度の状況等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。

8. 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。

9. 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等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。

また、昼夜問わず、長時間対応することとなる場合については、軽食の提供を考えているので理解されたい。

10. 定年引上げについて

- (1) 国とは異なる職員構成、職種などを鑑み、安易に国の制度に追随することなく、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、宇治市役所の実態に見合った制度を構築するよう検討し、労使協議を進めること。
- (2) 困難職場、困難職種対策など、定年まで安心して働けるよう、人員体制を含め職場環境を整備すること。
- (3) 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。

- (4) 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、定年引上げ該当者と再任用制度該当者の賃金・労働条件について、低位の方を引き上げる方向で格差が生じないようにすること。

(回 答)

定年制度及び賃金水準の検討にあたっては、国の制度を基本としつつ、近隣他団体の状況も考慮して、職場環境も含めて貴組合と協議する中で決定していきたいと考えているので理解されたい。

11. 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。

また、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じることを基本と考えているので理解されたい。