

宇治市職員労働組合

執行委員長 福田 洋祐 様

宇治市長 松村 淳子

回 答 書

令和5年5月24日付で貴組合から提出のありました2023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) 食料品・水光熱費をはじめとした物価高騰に対応するため、国や府の対応に関わらず緊急の賃金引き上げを行うこと。

(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。

物価高騰が続く状況を受け、民間においても基本給や初任給の引き上げを行う企業が多くある中において、国及び京都府の対応を注視していきたいと考えているので理解されたい。

- (2) 定年年齢が段階的に引上げとなる中、年齢に応じた生活ができる賃金、定年まで仕事に対する意欲を持てる給与制度とすること。

(回 答)

給与制度については、国の制度を基本としつつ、近隣他団体の状況も考慮して提案し、貴組合とも協議してきたところである。今後も高齢期の働き方や職場環境も含めて貴組合と協議する中で構築していきたいと考えているので理解されたい。

- (3) 今年度の賃金確定について、夏頃には給与制度のアップデートの骨子が示される予定であるが、継続課題となっている5級到達の具体化など、確認事項に基づき、賃金確定交渉を早めること。

(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。

- (4) 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。

(5) 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。

昨年度の給与見直しは、本市のラスパイレス指数が高くなっている状況等を踏まえて、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て提起し、貴組合と交渉を重ねる中で、一定の合意に至ったところである。このような中で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. 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2.7月分プラス一律48,000円を支給すること。

(回 答)

令和5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1.0月の合計2.2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0.4875月の合計1.1625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「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、その職責に応じて措置すべきものと考えており、昨年度の給与見直しにおいて、貴組合と交渉を重ねる中で、国基準と整合させる内容で一定の合意に至ったところである。現状を踏まえると改善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。

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。

(回 答)

扶養手当については、国制度又は京都府制度に準じることを基本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、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。

- (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。

(回 答)

住居手当については、国制度又は京都府制度に準じることを基本と考えている。

自らの所有に係る住宅に居住している職員に支給する住居手当については、令和3年度から廃止しており、支給は困難であるので理解されたい。

- (5) 特殊勤務手当について、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や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. 休暇について

- (1) 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、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)

夏季休暇については5日以内とし、年次休暇3日以上を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、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。

(2) 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。

(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。

(3) ファミリーサポート休暇の対象範囲の拡大や、子の状況に応じ取得日数を加算するなど、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)

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、運用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、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) 育休代替職員の正職配置について、保健師や保育士など専門職についても、正規職員での配置が行えるよう採用試験を行うこと。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。

また、育児休業の代替職員については、会計年度任用職員の配置が基本であると考えているところであるが、採用退職の状況等の条件が整った場合に限り、業務運営体制等を踏まえた対応もしていきたいと考え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たいと考えているので理解されたい。

6. 高齢期の働き方について

(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。

(回 答)

定年制度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提案し、貴組合とも協議してきたところである。今後も働き方や職場環境も含めて貴組合と協議する中で構築していきたいと考えているので理解されたい。

(4) 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。

(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き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、再任用職員制度のあり方については、国制度又は京都府制度に準じることを基本と考えている。

なお、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。

7. 職場環境について

(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。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。

(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。

(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等により事前の招集を行うことを心掛けるよう引き続き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、引き続き検討していき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。