7 宇市人第 5 8 号
令和 7 年 4 月 2 8 日

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 7 年 3 月 1 8 日付で貴組合から要求のありました 2 0 2 5 年春闘要求書について、以下のとおり回答いたします。

I. 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。

また、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻に対しては、世界平和に背を向ける極めて遺憾な行為であることを踏まえて、即時の撤退と世界の恒久平和の実現に向けた国際法に基づく誠意を持った対応を強く求める等の抗議を示しているところである。

2. 物価高騰により疲弊する住民の暮らしを守る施策を実施すること。また、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。

(回 答)

厳しい社会経済情勢の下で、これまでから、国が実施する施策の方向性や、京都府の取組等も踏まえながら、幅広く市民や事業者を支援する施策について、宇治市独自の施策を織り交ぜつつ対策を講じてきたところであり、限られた財源のなかで、行政が真に責任を持つべき分野を的確に見極め、重点的かつ効率的に行政運営を行っているところである。

本市では物価高の影響を受ける低所得世帯への給付金をはじめ、市民・事業者を幅広く支援する視点を持った水道料金の減免や学校給食費高騰対策を実施している。

また、市内中小企業の生産性の向上を目的に先端設備等導入支援補助金を実施する等、こ

れまでから市内事業者の支援に取り組んでいるところであり、引き続き、市内中小企業・小規模事業者に対し必要な対策を講じるため、国に対し継続した支援を要望しているところである。

3. 市民の暮らしや地域経済を破壊する消費税の廃止、当面ただちに税率5%への引き下げ、インボイス制度中止を国に求めること。

(回 答)

消費税率は、国において決定がされる場所であり、交渉事項として回答することとはならないが、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、インボイス制度についても、交渉事項として回答することとはならないが、この制度の導入により、取引における正確な消費税額と消費税率を把握することが可能となり、市としても適切な対応に努めていきたいと考えているところである。

4. 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。

5. 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。

7. 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)

現下の厳しい経済環境のもと、令和6年12月における全国の有効求人倍率は1.25、京都府は1.25、宇治ハローワーク管内では1.50と、昨年の同時期と比較して全国では低下しているものの、府及び宇治ハローワーク管内では上昇し、依然として高い水準となっており人手不足の状況が続いている。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。

6. 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。労基法改悪につながる労働時間規制のデロゲーションに反対すること。

(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。

8. 東日本震災や能登半島地震など各地で起こる災害において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)

東日本大震災からの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」、「地域産業の復興支援」、「都市防災機能の復旧・強化」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ており、令和6年能登半島地震についても要請を行ったところである。

9. 福島原発事故処理に関し抜本的な対策をとり、汚染水の海洋放出に反対すること。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深めた上で決めていくものであると考えている。

10. 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)

令和6年3月に策定した宇治市第3次環境保全計画において、宇治市域の温室効果ガス排出量を2030年度に2013年度比で46%削減、また2050年度までに温室効果ガ

ス排出量実質ゼロとするゼロカーボンシティの実現を目指すこととし、目標達成に向けた取組のひとつとして、再生可能エネルギーの利用を促進していくこととしているので理解されたい。

II. 賃金に関する要求

1. 基本賃金について

(1) 職員の生活実態と生計費原則を踏まえ、この間の物価高騰を上回る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) 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。

(6) 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行うこと。初任給改善、5級到達の改善をはじめ、全年代が意欲を持ち働き続けられるよう総合的な検討を行うこと。とりわけ、4級係長が持ち合わせる問題点の解決と合わせ、17確定で引き下げられる前の給与制度に戻すこと。

(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。

また、令和4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実施したものであり、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。

(3) 「給与制度のアップデート」は労働組合の要求を十分に踏まえ、協議を尽くし、合意を前提とすること。

(回 答)

昨年度の人事院勧告で示された「給与制度のアップデート」に対する本市の考え方とその対応については、貴組合との交渉の中でお示した上で協議し、合意に至ったところである。

今後の継続課題としているものも含め、勤務条件に関わる内容については、これまでと同様、貴組合との交渉により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) 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とともに、地方財政制度の拡充を求めること。

(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。

- (5) 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いので、貴組合に回答する予定であるので理解されたい。

- (7) 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。

- (8) 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。

- (9) 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た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。

(10) 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いるところである。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。

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をふまえ、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。令和7年度以降の地域手当は、昨年度の人事院勧告に準じて支給率を引き上げる改定を行ったところであり、さらなる改善は困難と考えてい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き上げること。

(回 答)

昨年の人事院勧告を受け、国においては配偶者の扶養手当を廃止する一方、子の扶養手当を増額する改正がなされたところである。

本市においては、国制度又は京都府制度に準じることを基本と考える中で、適正な手当額の在り方について今後も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。

なお、国は配偶者の扶養手当の財源を活用して子の扶養手当を増額するものであり、本市において子の扶養手当の増額のみを行うことは困難であ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、その職責に応じて措置すべきものと考えており、令和4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を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。

(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、持家の住居に対する手当について支給すること。無支給者について、一律支給を導入すること。

(回 答)

住居手当については、国制度又は京都府制度に準拠す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) 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、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。

(8) 特殊勤務手当について、これまでの経過を踏まえ、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、昨年の能登半島地震における被災地への派遣職員に適切に対応するため、災害応急作業等手当を新設したところである。

今後も、これまでの交渉経過や他団体の状況等を踏まえて、適切に対応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32,000円以上、時間額200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、会計年度任用職員の報酬について、一定の処遇改善を図ったところである。

また、休暇制度等については、仕事と生活の両立支援の拡充を目的に、令和7年度から、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大、子の看護休暇の取得事由の拡大及び取得要件の緩和、出生サポート休暇、男子職員の育児参加及び配偶者の出産に係る休暇並びに短期介護休暇の取得要件の緩和を行ったところである。

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。

Ⅲ. 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在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。

(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り、令和7年度からは、感染症に伴う学級閉鎖等による子の世話の場合でも取得可能としたところである。今後も改善可能なものについては検討してまいりたいと考え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)

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フレックスタイム制度の導入には慎重な検討が必要と考えているところである。

一方で、国においては制度の柔軟化が示されており、こういった国の動向や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。

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、30年、35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6年度は、令和5年度と比べると同水準の平均取得日数であり、15日以上取得目標を達成している状況であるが、令和6年度においても、平均が10日未満の所属があり、課題であると認識している。

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」「部分休業」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。

(回 答)

介護休暇、育児休業、部分休業については、国の制度に準じた運用をしており、短期介護休暇等については、職員が利用しやすい制度となるよう、手続きの負担軽減を図ったところである。また、育児休業については、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正内容を踏まえ、見直しを検討しているところである。

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まいりたいと考えているところである。

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)

深夜勤務については、職員のワーク・ライフ・バランス推進の観点からも、職員の性別を問わず、通常の時間外勤務よりも限定的な運用がなされるべきものと考えており、やむを得ず深夜勤務を命じる場合においても、これまでの経過や職員の育児や介護の状況などを踏まえた特段の配慮と管理監督面の徹底のもとで行われるように各所属長に指導していきたいと考えている。

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)

長時間労働は、職員の活力低下や健康障害を起こす要因となり、職務の能率低下は行政運営に影響を及ぼすことが想定され、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも、引き続き、時間外勤務の縮減に向けた取り組みを推進していきたいと考えている。

時間外勤務の上限規制については、全所属に対して、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り、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。

また、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、所属長に速やかな報告を求めるなど、適正な時間外勤務の管理及び職員の健康管理に努めているところであ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11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、17時から17時15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42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が、その内容は市民理解の得られるものであるべきとも考えており、令和7年度より一定の見直しをしたところである。今後も貴組合と協議しながら、職員の健康の保持・増進に向けて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、人間ドック、節目ドック、脳ドック等の補助について更なる改善を行うこと。

(回 答)

これまでから、定期健康診断に加え、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。検診結果により、栄養指導を行っているほか、一定期間の継続した血糖値測定により、食事や睡眠が血糖値に与える影響をみえる化する教室など生活習慣病予防教室等を実施した。令和2年度からは30歳・35歳の節目受診について独自の補助を実施したほか、令和7年度から50歳、60歳、65歳の節目年齢の脳ドック受診者に対し助成額を拡大することとしたところである。

(3) 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。

(4) 「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)

働きやすい環境の整備のため、休憩室の巡視を令和6年度安全衛生委員会において行ったところである。その意見を基に、休憩室の改修（クリーニング、床の張替えなど）を令和7年度に行うこととしている。今後、壊れた椅子などの備品についても買い替えを含め対応を行うこととした。今後も、職員が心身ともにリフレッシュでき、コミュニケーションが図れる休憩室となるよう努めていききたいと考えている。

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り困難であるが、今回の休憩室の改修や備品の整備により女子職員が休憩しやすい場となるよう努めていき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、令和元年度に再整備し、その後状況に応じて場所の移設等の対応を行っ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)

職場スペースについては、庁舎を新增設することは困難であることから、限られたスペースを有効に活用し対応していく必要があり、うじ安心館などを含めた一体的な活用の研究も必要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、令和6年度に、本館のロスナイ換気設備（全熱交換機）を一部更新し、改善を図ったところである。

また、老朽化している庁舎設備の更新についても、緊急性の高いものか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、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)

ウォシュレット化については、既に議会棟1階から3階、西館2階・4階に対応しており、令和7年度に、市民の利用が多い1階・2階に加え、身体障害者用トイレの全部（1階・3階・8階）について、対応する予定である。

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。

また、便座除菌クリーナーについては、令和5年度に、すべてに設置完了している。

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。とりわけ狭猥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、事務室再配置に併せて、案内サインを更新しており、令和6年度は、庁舎2階のサインをリニューアルし、令和7年度は、庁舎1階サインのリニューアルを予定している。

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、これまで中消防署跡や議長車駐車場跡、西館北側に、職員の駐輪スペースを増設してきた。また、中消防署跡にはまだ空きスペースがあるため、随時、各所属を通じ、職員の理解と協力を得て、利用を呼び掛けているところである。今後も引き続き来庁者駐輪スペースの確保に努めていくので理解されたい。

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)

電算システム導入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、従事者の健康診断実施、有所見者に対して研修等の機会を設けており、今後も安全衛生委員会活動の中でVDT作業について検証し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。

IV. 定年引上げ・再任用など高齢期の働き方について

1. 定年引上げ・再任用による60歳超の職員の賃金水準を低下させないこと。

2. 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。職員の希望による多様な働き方が可能となる制度とすること。

(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、貴組合との協議を経て、関係例規の整備を行ったところである。今後も貴組合と協議する中で、意欲と能力のある高齢期の職員が最大限活躍できる環境を構築していきたいと考えているので理解されたい。

3. 再任用について

(1) 全ての再任用職員の基本給について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。

(回 答)

暫定再任用職員の基本給については、一般職係員が給料表4級を上限としていることから、令和6年4月より、同様に4級に格付けることとしている。

一律定数外とする定年前再任用短時間勤務職員については、これまでどおり3級格付けとしているので理解されたい。

また、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) 一時金について正規職員と同等とすること。

(回 答)

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。

(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の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) 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も活用を図ること。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。

V. 人員・機構・職場要求について

1. 市民のいのちと暮らしを守るため平時から災害などの緊急事態にも対応できる人員体制を築くこと。また、安易な非正規化、民間委託化をせず、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、正規職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ついては管理運営事項であるが、公務の運営においては、任期の定めのない常勤職員を中心とするという原則を前提とし、業務量を精査する中で、業務の質に応じ、会計年度任用職員も含めた職員の配置を行ってまいりたいと考えているので理解

されたい。

なお、災害対応は市が責任を持って行うものと考えているが、災害の規模等によっては他機関からの応援を受けることも想定される。そういったことも踏まえ、本市では業務継続計画を策定し、限られた人的・物的資源の確保と活用方策などについて検討しているところであるので理解されたい。

2. 2023年10月17日に提起された作業技師の大幅削減について撤回を前提とする中で、各分会の納得が得られるよう、あらゆる角度から職場環境改善に向けた検討を行うこと。

(回 答)

作業技師定数の見直しについては、第8次行政改革大綱の具体的な方策に掲げる「民間活力の活用」に基づき、行政が担うべき役割の明確化を図る中で、避けては通れない喫緊の課題と判断し、管理運営事項として行うものであるが、大規模災害等への対応のためには一定の直営体制の確保も必要と考えており、体制維持に必要な年齢構成の平準化や技術・ノウハウの継承等の課題も考慮する中で、勤務条件に関わる事項については十分に議論し、職場環境改善に向けて努力したいと考えているので理解されたい。

3. 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。

4. 「効率」最優先で市民・職員に犠牲を押し付ける「行革大綱」や、「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8次行政改革大綱は、「時代に即した行政サービスの推進」「適正かつ健全な行財政運営の確立」「連携と協働によるまちづくりの推進」の3つの基本施策を柱として取り組んでいる。

また、職員定員管理については、行政改革大綱に基づき、柔軟かつ機動的な組織体制の確立と職員定数の適正化に取り組む中で、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、定年延長職員の配置も含め、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)

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、第6次総合計画に掲げる目指す都市像の実現に向けて、各種施策を着実に進められる体制づくりという観点から見直しを行っ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、職場会議の意見も踏まえる中で、必要な見直しを図ってまいりたい。

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はかること。

(回 答)

大規模災害時における被災者支援業務等について、その特殊性・困難性を鑑みて令和5年度より特殊勤務手当の対象としたところである。今後も災害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。翻訳機の導入を増やすとともに、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、検討してまいりたいと考えている。

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。
8. 「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。

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、市として、今後の水道事業運営については慎重に考えているところである。

5. 小学校給食については、食育の観点やきめ細かな対応ができることから、全ての小学校で自校方式での給食を提供すること。

(回 答)

今後の小学校給食については、令和4年8月に定めた「今後の小学校給食の提供方式の方針について」に基づき、「今後の小学校給食については、自校調理方式を基本としながらも、将来的な児童生徒数推移、小学校給食室の老朽化状況等を総合的に勘案し、給食センターからの配送方式を導入すること」と考えているところである。

6. 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。

10. 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6年10月1日の改定により、京都府最低賃金が50円引き上げられ、現在1,058円となっている。また、一部の産業（電気機械器具製造業・輸送用機械器具製造業など）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おり、本市としては、最低賃金制度について、引き続き、市ホームページや労政ニュース等での周知・広報に努めるとともに、全国一律最低賃金制度については今後の動向を注視していきたいと考えているところである。

12. 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委託を行わず、住民生活直結部門の充実を図ること。

（回答）

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。

13. 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。

19. 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)

令和6年3月に策定した宇治市第3次環境保全計画において、宇治市域の温室効果ガス排出量を2030年度に2013年度比で46%削減、また2050年度までに温室効果ガス排出量実質ゼロとするゼロカーボンシティの実現を目指すこととし、目標達成に向けた取組を推進していくこととしているので理解されたい。

III. 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。
 - (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。
 - (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。
7. 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) 住民にとって魅力ある街づくりをすすめるための施策実施や予算確保を行うこと。
 - ①若者世代への魅力ある街づくりをすすめるため、公園・屋内外施設などの新設・改修を行うなど、子育て世代への施策をより充実させること。【新規要望】
 - ②公共交通の拡充、狭隘な道路や歩道を始めとした道路の整備・拡充をすすめ、誰もが安心して生活できる環境を整えること。【新規要望】
 - ③大型事業偏重でなく、住民生活を守りより豊かにするための予算を増額すること。【新規要望】
 - (2) 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。
 - (3) 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。
 - (4) 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32,000円以上」「時間額200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「最賃今すぐ全国一律1,500円、目指せ1,700円以」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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- 9. 社会保障制度の充実にむけ、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むけて、公的責任において充実を図ること。
- 11. 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。
- 14. 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。
- 15. 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が宇治市の地域経済にどのような影

響をあたえているのか調査・試算し市民的に明らかにすること。

16. 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。

17. 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、民主主義・地方自治を侵害する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。

18. 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。

(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。