

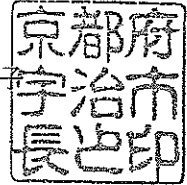


7宇市人第256号
令和7年7月8日

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6月2日付で貴組合から提出のありました2025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・水光熱費を始めとした物価高騰に対応する為、国や京都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)

国や京都府においては、民間給与実態調査に基づき、職員給が民間給与と同水準となるよう毎年勧告が行われ、勧告に基づく給与改定がなされているところである。

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、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、ラスパイレー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)

ラスパイレース指数は国家公務員の給与水準との比較に用いられるものであるが、他の自治体の給与水準とも比較されるものであり、その順位が毎年公表されている以上、市民理解が得られる給与水準であるべく、その推移を常に注視していく必要がある。

そうした中、現在は令和4年度に実施した給与見直しによる効果を検証している段階であり、賃金水準の改善は困難であるが、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。

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2.8月分プラス一律60,000円を支給すること。

(回 答)

令和7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1.25月、勤勉手当1.05月の合計2.3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0.7月、勤勉手当0.5125月の合計1.2125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、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、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)

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) 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)

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。

4. 休暇について

- (1) 夏季休暇について、近年の異常気象による酷暑により職員の身体的負担は増大の一方であることから、夏季休暇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、夏季における盆等の諸行事又は心身の健康の維持及び増進のための休暇であるが、国や京都府、近隣団体の状況等を踏まえ、令和4年度以降、経過措置を設ける中で、昨年度より5日以内とすることとしたものであり、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。

なお、年次休暇については3日以上を取得を推奨する予定をし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や部分休業の対象範囲の拡大や運用の拡充を図ること。

(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。また、ファミリーサポート休暇、部分休業及びその他休暇制度について別紙提起書のとおり改定したいと考えているので理解されたい。

- (4) 生理休暇について、名称により使用しづらい状況がみられることから、生理による体調不良だけでなく、更年期障害等の女性特有の体調不良や検査等に使用できる新たな休暇制度を

確立すること。

(回 答)

生理休暇にあたっては、取得を必要とする職員がより利用しやすくなるよう、管理方法等について検討していきたいと考えているところである。

また、新たな休暇制度については、国や京都府、近隣他団体等の動向も注視していきたいと考えているので理解されたい。

(5) 各種の休暇制度を職員が安心して取得できるような職場配置を確保すること。

(回 答)

職員の休暇取得状況を把握・分析する中で、必要な休暇が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) 市民の命とくらしを守るため、民間委託や正規職員の嘱託化を行わず、またこの間頻発している大規模災害にも対応できるよう、十分な人員体制を築くこと。さらに、2023年10月に提起された作業技師の大幅削減については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)

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。

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、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。

(2) 欠員となっている職場について、直ちに補充を行うとともに、職場状況に合わせた柔軟な対応を行うこと。

(6) 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)

欠員となっている職場については、職員の採用までの間は会計年度任用職員の配置を原則と考えているところである。

また、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。

- (3) 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。
- (4) 育休代替職員の正職配置を念頭に置き、一定の採用人数を確保すること。併せて保健師や保育士などの専門職についても、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。
- (5) 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。

- (4) すべての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)

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、再任用職員の給与制度については、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。

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。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、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、昨年度に実施した建築設備現況調査及び策定した改修計画に基づき、空調設備を含め、緊急性の高いものから計画的に対応していく予定としている。

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。

- (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。加えて、職場の意向を踏まえながら、空調服導入の対象職場の拡充を行うこと。
- (3) 熱中症予防の対策について、職場環境ごとに対策が異なることから、柔軟な対応ができるよう当局としても助力を行うこと。

(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。空調服については、同委員会において試行を行い、令和7年度には、「常時屋外で作業をする職員を有する職場」に貸与を行ったところである。今後については、その安全性も含め同委員会の中で検討していきたい。

また、今年6月には、職場における熱中症対策が義務化されたことから、全体的には、緊急時の連絡先や対応等について周知を図るとともに、庁内放送により熱中症予防を呼び掛けるなどの対応を行っているところである。一方で職場ごとの対策については、予算や市民理解などの観点を踏まえ、各職場の労働環境等に合わせて検討していく必要があると考えている。

- (4) 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を参考に、災害時における道路や公共交通機関の運行状況を把握し、通勤経路の安全性を確保するための情報提供に努めるなど、引き続き安全に配慮した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、長時間にわたって災害対応する場合については、軽食の提供を考えているので理解されたい。

(5) 職員の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るためにも、11時間以上の勤務インターバルを設けること。

(回 答)

勤務間インターバルの確保は、疲労回復や翌日の業務への影響という点からも重要と考えている。

国家公務員においては令和6年4月より、24時間につき連続11時間の休息を確保することを努力義務とする規則改正を行っており、本市においても、効率的な時間外勤務と健康保持のため、時間外勤務が長引く場合でも、21時30分までに退庁することにより勤務間インターバルを確保するよう呼び掛けているところである。

今後も国家公務員や近隣他団体の動向を注視する中で、必要な施策を講じていきたいと考えているので理解されたい。