

7 宇市人第 7 7 1 号
令和 7 年 1 1 月 1 9 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 1 1 月 1 0 日付で貴組合から要求のあった 2 0 2 5 秋闘要求書について、以下のとおり回答する。

現在の我が国の経済の基調判断は、「景気は、米国の通商政策による影響が自動車産業を中心にみられるものの、緩やかに回復している。先行きについては、雇用・所得環境の改善や各種政策の効果が緩やかな回復を支えることが期待されるが、米国の通商政策の影響による景気の下振れリスクには留意が必要である。加えて、物価上昇の継続が消費者マインドの下振れ等を通じて個人消費に及ぼす影響なども、我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、金融資本市場の変動等の影響に引き続き注意する必要がある。」とされている。

こうした状況の中で、本年の人事院勧告においては、4 年連続となる月例給、ボーナス両方の引上げ勧告となった。また、京都府人事委員会でも同様の方針のもと引上げ勧告がなされたところである。

人事委員会を置かない本市にあつては、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る中で検討してきたところであるが、その一方で、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、市民の理解を得られる給与制度とするため、貴組合と交渉を重ねる中で、令和 4 年度に給与制度の見直しを行い、その効果や推移について検証しているところである。

今回の 2 0 2 5 秋闘要求の回答については、近年の物価高騰などにより、職員の生活実態には切実なものがあると認識する中で、職員の生活を守る立場の当局として、精一杯検討したものであり、本回答をもってご理解願いたい。

1. 市民生活を守る自治体行政推進へ

- (1) 違憲の「安保関連法」の廃止を政府に求め、明文改憲、解釈改憲を問わず憲法9条の改悪に反対し、憲法の理念に基づく行政を推進すること。

(回答)

本市の平和に関する取り組みとしては、「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」を中心に、小中学生平和訪問団の派遣、平和ひゅうまん夏フェスタの開催、戦争体験アーカイブの作成、「平和市長会議」への加盟、戦後80年特別企画等、積極的に事業実施してきているところである。

- (2) 地方自治体の責務である「住民の安全・健康・福祉の保持」を行財政運営の基本とし、住民生活優先の福祉・医療・教育の充実と地域経済の振興を図ること。

(回答)

宇治市内における厳しい社会経済情勢の下で、市民の安全・健康・福祉の向上や地域経済の振興のため、最大限の努力をしているところであり、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。

- (3) 住民の暮らしと地域経済を支え、経済回復を可能にするため、消費税5%に戻すよう国に働き掛けること。庶民増税に反対し、大企業・大金持ち優遇税制の是正など担税能力に応じた民主的な税制度の確立を政府に求めること。社会保障の改悪に反対し、国の生存権保障の責任を果たさせること。

(回答)

消費税率は、国において決定がされるところであり、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、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) 「原発ゼロ」を政治決断し、原発再稼働中止をはじめ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経た上で決めていくものであると考えているところである。

- (5) 国保に対する国の財政責任・措置を求め、高すぎる国保料の引き下げなど国保制度の改善を政府に求めること。国保の広域化に伴い、国保料の引き上げなど改悪を行わないこと。
- (6) 要介護1、2の保険外しなど介護保険制度の改悪に反対すること。介護労働者の労働条件の改善を政府に求めること。

(回答)

この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ので理解されたい。国民健康保険においては、国に対して財政支援の拡充・強化など、市長会を通して要望を行っているところであるが、制度の安定運営には、国保料は重要であり、引き続き、市民理解を得るため、丁寧な周知・説明が必要であると考えている。

- (7) 幼児教育・保育の「無償化」の問題点の改善を政府に求めること。特に、公立保育所・幼稚園の無償化にかかる負担割合を私立園なみにするよう求めること。また、自治体財政を理由にした公立保育園、幼稚園の民間委託を行わないこと。

(回答)

子ども・子育て支援新制度について、円滑な実施が図れるよう、今後も十分な財政支援を国に対して要望することを、京都府市長会を通じて京都府に要望しており、今後も必要に応じて要望していきたいと考えているところである。

また、令和4年3月に策定した、宇治市第6次総合計画中期計画ならびに宇治市第8次行政改革大綱及び実施計画において、多様な行政分野におけるさらなる民間活力の導入について取り組むこととしているところである。

- (8) 中小企業への支援を行い、最低賃金を1,900円に引き上げること、全国一律最低賃金制度の確立を政府に求めること。

(回答)

最低賃金については、令和7年11月21日より京都府最低賃金が64円引き上げされ、1,122円となる。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。

- (9) 政府が進めようとしている「労働時間の規制緩和」は過重労働を助長し、年々増加している過労死をさらに増加させる要因となり得ることから、政府に対して反対を求めること。

(回答)

現在、国において労働時間法制の具体的課題について審議中であり、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。

- (10) 労基法改正等による「時間外勤務の上限規制」にあたっては、安易に「他律的業務の比重の高い職場」の設定や、特例業務の適用をせず、職場実態の検証を行い、人的体制の充実など実効性のあるものとし、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SSIONAL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こと。

(回答)

時間外勤務命令の上限については、「宇治市職員の勤務時間及び休日規則」において、原則、月45時間、年360時間とし、適宜所属長ヒアリング等を行い実態の把握に努め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も、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。

なお、高度プロフェSSIONAL制度については、一般職の国家公務員及び地方公務員については適用除外とされているところである。

- (11) 「雇用は正職が当たり前」の状況を社会的につくりだすとともに、裁量労働制の拡大や解雇の金銭解決を許さず、非正規労働者の賃金・労働条件改善・均等待遇と、正規労働者を含めた労働基準法の遵守など働くルールの確立を企業に対して厳しく指導するよう国・府に求めること。

(回答)

労働者の賃金・雇用形態等、労働条件については、本来労使間において決定される事項であり、労働法令等に違反する場合には、労働基準監督署が監督及び指導等を行っているところである。

- (12) マイナンバー制度は、情報漏洩の危険性があり、また国家権力が個人情報を取得することで監視社会が始まる恐れがある。宇治市として住民の利益を守り、負担とならないよう慎重に扱うこと。

(回答)

マイナンバー制度は、国において社会保障と税の一体改革の観点から全国一律に導入された制度であり、本市においては、番号法や個人情報保護法等の関係法令、情報セキュリティポリシー等の定めに従い、適切な事務の執行に努めているところである。

- (13) 公契約条例を制定し、委託など公共事業に関わる労働者の賃金の水準を保障するなど労働条件の改善を図ること。

(回答)

労働条件は、労働基準法、最低賃金法等の各種個別法で規定されており、本市の契約書においても法令遵守を明記しているところである。

本市においては、ダンピング受注対策として、最低制限価格制度、低入札価格調査制度や総合評価制度を導入しているところであり、契約内容の適正な履行確保とともに、労働者賃金への影響を可能な限り排除している。また、建設労働者の福利厚生・雇用安定の観点から、社会保険等の加入及び建設業退職金共済制度の加入を求めているところである。

労働者の労働条件は、本来労使間で決定されるべきものであること、国において法整備の中で行われるべきものという立場から、条例を制定することは現在のところ困難であると考えている。

なお、国の動向や他市の取り組み状況も参考にしながら、今後もさらに研究していきたいと考えているところである。

- (14) 国民に内容が知らされないまま進められるTPPや、日米二国間の自由貿易協定(FTA)は、日本の農業をはじめ様々な産業に打撃を与えるものであり、これに反対すること。

(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。

- (15) 清掃、給食、保育所など宇治市行革大綱・実施計画に基づく民間委託・自治体リストラを直ちに中止し、直営・公立による市民サービスの充実をはかること。また、公共サービスの「産業化」に反対するとともに、公的責任を発揮し、公務・公共業務の充実をはかること。

(回答)

第8次行政改革については、「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」を3つの基本施策として行政改革大綱及び実施計画を策定したものであり、今後も引き続き、様々な分野において民間活力活用について取り組みを進めることとしている。

なお、勤務条件に関わる事項については貴組合と協議をしていきたいと考えているところであるので理解されたい。

- (16) 水道事業の民営化に道を開くウォーターPPPの具体化に反対すること。京都府が進める水道事業の広域化・民間化に参加しないこと。

(回答)

広域化や広域連携については、安全で安心な水道事業を継続していく観点から、他の事業体の現状や課題も踏まえて、引き続き検討していきたいと考えているところである。

- (17) 住民から消防を遠ざけ、消防機能を低下させる懸念があることから、消防の広域化は行わないこと。また、宇治市の実情を踏まえた体制強化をはかること。

(回答)

令和3年7月に京都府が「消防体制の整備推進計画」の改定を行ったが、現在のところ消防の広域化については、具体的な時期や内容は示されていない。

消防体制については、市民の安全・安心の確保を目的とし、消防・救急・救助事故への対応力強化に向け、引き続き検討をしていきたいと考えているところである。

- (18) 給食は、食育やアレルギー対応などの点から自校方式が優れているとして、宇治市の小学校では自校方式の給食を提供してきた。これまで通り、全ての小学校で自校方式の給食を守ること。

(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」と考えているので理解されたい。

- (19) 「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程度とするなど、自治体機能の崩壊につながる内容となっている。「2040構想」に反対の意思を表明し、政府に意見を上げること。

(回答)

この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。

2. 基本賃金などについて

- (1) 食料品・水光熱費をはじめとした物価高騰への対応や、職員の生活実態と生計費原則を踏まえ、25賃金交渉において全組合員の積極的な賃金改善を実施すること。

(回答)

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、基本賃金については、それらの状況を踏まえた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おり、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。

- (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。
- (3) 当局として職員が意欲や働きがいのもてる賃金体系の確立と、職員の生活を守る立場から、踏み込んだ賃金の引き上げとライン改善を図ること。初任給の改善を始め、とりわけ賃金抑制が続いた中高年齢層の賃金ライン改善、昇給加算の回復、全ての職員の5級到達など、総合的な検討を行うこと。また、4級係長が持ち合わせの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。
- (4) 職員の賃金ラインについては、これまでの労使確認を基本に交渉経過を踏まえて抜本的な改善を行うこと。

- ① 賃金ラインの底上げを行うこと。特に、人材確保の観点からも中高年齢層部分でラインの是正などの改善を図ること。
- ② 初任給の4号改善をはかり、在職者調整を行うこと。また昇格時における新たな加算措

置を講じること。

(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4年度に給与見直しを実施し、未だその効果について検証中である中において、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。

- (5) 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。

- (6) 55歳昇給停止を廃止すること。

(回答)

55歳を超える職員の原則昇給停止については、高年齢層職員の給与について民間水準との均衡を図るための措置であり、宇治市においても令和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。

- (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。

3. 一時金について

- (1) 12月一時金については、2.85月プラス90,000円を支給すること。

(回答)

令和7年度の期末勤勉手当は、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おり、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。

- (2) 一時金の役職段階別加算措置をやめ、全職員20%以上の加算とすること。
(3) 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。

(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。また、1、2級職員は役職段階別加算措置の対象外としており、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。

- (4) 「勤勉手当」を廃止し、「期末手当」に一本化すること。また、一時金の「勤勉手当」及び「期末手当」に成績率改悪を導入しないこと。

(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. 諸手当について

- (1) 地域手当を10%に引き上げること。

(回答)

地域手当については、国に準じることを基本と考えており、令和6年度に人事院勧告に基づく引上げ改正を行ったところである。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) 通勤手当について、交通用具等を用いて出勤する職員に対し、駐車場及び駐輪場等の利用における手当を新設すること。

(回答)

駐車場等の利用に対する通勤手当の新設については、国及び京都府の制度詳細を注視しつつ検討してまいりたいと考えているので理解されたい。

(3) 住居手当について、あらためて宇治市としての考え方を確立するとともに、持ち家の住居に対する手当について支給すること。

(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。

(4) 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、子どもの扶養手当の引き上げを直ちにはかること。

(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。

(5) 時間外手当については、休日・祝日・深夜を200%、その他を150%とすること。当面、2008年の労働基準法改正の趣旨を踏まえ、限度時間(月45時間、3月120時間、年360時間)を超える時間外勤務については法定休日含め現

行+25%割増とすること。

(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、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。

(6) 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。

(7) 退職手当は交渉経過を踏まえあらゆる手法をもって引き続き改善を図ること。

(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) 年末年始加給金の整理に伴う確認を踏まえ職場での対応を行うこと。

(回答)

年末年始加給金の整理に係る事項については、これまでの交渉経過を踏まえた対応に努めていきたいと考えているので理解されたい。

5. 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 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。
- ② 一時金について正規職員と同等とすること。

(回答)

再任用職員の給与のあり方については、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。

なお、給料及び期末勤勉手当については、京都府の人事委員会勧告に準じることとし、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。

- 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むけ活用を図ること。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。

6. 労働安全衛生及び職員の福利厚生改善等について

- (1) 職員の健康の保持・増進にむけて、当局責任の福利厚生事業について一層の充実を図ること。

(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。職員の健康の保持・増進に寄与する福利厚生事業については、今後も貴組合及び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) 職員の心身の健康保持増進対策を一層拡充・強化すること。労働安全衛生委員会の月1回の定例開催を図るとともに委員会論議で出された方針や結果については、当局として予算措置も含め、責任をもって履行すること。また、小委員会についても定例化を図ること。

(回答)

職員の心身の健康保持増進対策として、内科産業医、精神科産業医のもと面接指導等を実施しているほか、健康診断結果の有所見者に対する健康教室、生活習慣病予防教室、ストレスチェックなどについても、積極的に取り組んでいるところである。

また、安全衛生委員会及び同小委員会の定例開催については、各委員会の中で実施に向けて検討していきたいと考えており、委員会が出された方針や結果等についても、引き続き関係部局と連携し、予算措置も含め、履行できるよう努めていきたいと考えているところであるので理解されたい。

- (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、「心や身体の健康管理医」の常駐化を図ること。

(回答)

メンタルヘルスケア対策の推進を図るため、これまでから内科産業医に加えて精神科産業医を設置し相談業務の多様化に対応しているところである。また、安全衛生委員会の活動

は、委員会発足以来、委員の積極的な参加により着実に成果をあげてきており、今後も職員の労働環境の改善に努めていきたいと考えているが、現時点で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) 誰もが利用しやすく、心身ともにリラックスできる休憩室とするため、現在の実態や職員の意見を把握して環境の整備に努めること。また、女子職員専用の休憩室が不足しているため、拡充すること。

(回答)

本件については、安全衛生委員会で検討していきたいと考えているので理解されたい。

また、女子職員専用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ると考えているので理解されたい。なお、本庁舎の休憩室の環境整備については、順次進めており、今後も引き続き、必要に応じて実施していきたいと考えている。

- (5) 外部職場について、クーラーの設置、休憩室やロッカー、トイレなど職場環境について本庁との均衡をはかり改善すること。

(回答)

外部職場の職場環境に関わる事項については、本庁との均衡を考慮し、引き続き改善に向けて協議していきたいと考えているので理解されたい。各学校の用務員室の改修は、順次環境の改善を図ってきたところであり、引き続き作業スペースの確保等検討していきたいと考えている。

保育所のトイレについては、これまで小倉双葉園保育所と西小倉保育所で和式トイレから洋式トイレに交換したところである。また、令和元年度から令和3年度にかけて、宇治保育所と西小倉保育所において保育室の空調設備を更新し、休憩室においても令和2年度から令和3年度にかけて、北木幡保育所、西小倉保育所の空調設備を更新し、小倉双葉園保育所と北木幡保育所調理室休憩室の畳の交換を行ったところである。また、令和4年度以降も、空調設備の修繕や整備を適宜行っているところである。今後も、可能なところから整備を検討したいと考えているので理解されたい。

- (6) 消防各署の体制に見合った施設・設備の整備を図ること。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。また、とりわけ狭猥な西署の建て替えについて、早急に対応すること。

(回答)

消防各署の体制に見合った施設・設備の課題については十分に認識しており、必要に応じて対応してきたところである。今後も引き続き対応・検討を図って行きたいと考えているので理解されたい。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」等を見直し、ミーティング等を実施して安全管理の徹底をするとともに、資機材や個人装備の充実に努めて安全管理を図っているところである。また、西署についても解消に向け、引き続き検討しているので理解されたい。

(7) 庁内警備の仮眠室を個室とすること。

(回答)

仮眠室の整備については検討してきたところであるが、スペース等の課題があり実現は困難である。なお、庁舎の警備業務については令和8年4月より民間委託する予定であるので理解されたい。

(8) すべての洋式トイレをウォシュレット式に変更すること。和式トイレについて、原則洋式に変更するとともに、換気能力の強化等、トイレ内の環境整備及び衛生保持を図ること。また、外部職場においても同様に改善を行うこと。

(回答)

ウォシュレット化については、議会棟1階から3階、西館2階・4階に既に設置しており、今年度に、市民の利用が多い本庁舎1・2階と3・8階の身障者トイレに設置する予定である。

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、こうした課題を解決する必要がある。

換気能力の強化等については、庁内において他にも修繕が必要な設備等がある中で、優先順位をつけながら、できることを検討していく。

なお、外部職場の職場環境に関わる事項については、引き続き改善に向けて協議していきたいと考えているので理解されたい。

(9) セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等に関わって、ハラスメント防止に向け職場での実態把握を行い、具体的な対策を講じること。近年増加しているカスタマーハラスメントについても、職員が安心して業務に従事出来るよう対策を講じること。

(回答)

12月の国の職場のハラスメント撲滅月間にあわせ改めて職員周知を行うとともに職場アンケートを行い、必要な対応を行っているところである。

セクハラ・パワハラなどのハラスメント行為が、個人や職場に与える影響は大きく、今後も、「宇治市職員のハラスメント防止等に関する規則」及び職員向けの指針に基づき、職員への啓発や職層ごとの研修、実態把握など必要な取り組みを進めていきたいと考えている。

カスハラ対策については、令和6年度の労働安全衛生委員会でも議題とし、令和3年4月に策定した「不当要求等防止に関するガイドライン」に基づき組織的に対応することを改めて確認している。令和6年度には名札の表記を苗字のみとするなどの取り組みも行った。今後も、他の自治体の例も参照しながら必要な対策について検討していきたいと考えているので理解されたい。

(10) 来庁した市民や職員の体調不良等の緊急事態に対応すべく、各階に救急箱を配備し、各職場及び保健師に配置場所を共有すること。

(回答)

来庁した市民の体調不良等の緊急事態への対応については、高齢者等が多く集まる1・2階に早急に対応できるよう資産活用推進課に救急箱を配備し対応しているところである。

また、職員の体調不良等については、従来から庁舎8階健康相談室及び職員会館事務室に救急箱を配備し、職員厚生課所属の保健師が対応しているところであるので理解されたい。

なお、救急箱の配備場所については、引き続き周知を図ってまいりたい。

7. 異常超勤の解消と勤務時間の徹底について

(1) 「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。

(2) 長時間・加重労働対策として締結している36協定を重視するとともに、一般職についても協定内容に準じた対応」をするという確認に基づき、超過勤務の管理に勤め、年間360時間以上の労働時間の根絶を図ること。とりわけ、年200時間超の職場については何らかの対応が必要という立場に立ち年360時間超の時間外勤務が毎年発生している職場について、その解消にむけより一層具体的な対策

を推進すること。

- (3) 労基法及び人事院規則の改正と宇治市の条例改正に伴う超勤時間の上限設定にかかわって、全ての職場で超勤時間の上限を月45時間以内、年360時間以内とすることを基本とし、安易に「他律的業務の比重の高い職場」を設定せず、上限時間を超えないよう適切な人員体制を確保するなど、実効性のある措置を講じること。
- (4) 「賃金不払い残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(H15年5月)や「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(H29年1月)を徹底すること。また、賃金不払い残業について、その有無についてあらためて実態を把握し、明らかにすること。賃金不払い残業がある場合、その原因を究明し、時間外手当を支給するとともに、再発防止策を講じること。
- (5) 「時間外労働は臨時的な場合に行われるものであること」を認識し、恒常的な時間外労働実施職場について、当局責任で実態把握と原因の分析を行い、その解決のための人員体制の確保や条件整備を行う等、具体的な改善策を直ちに講じること。

(回答)

36協定を締結している職場においては、その意義や内容等について周知・徹底を図るとともに、全所属に対しても、時間外勤務の上限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る。

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。

令和6年度の全職員の時間外勤務時間数は、約13万8,600時間となり、前年度より約160時間増加となっており、個別では、年間360時間を超える時間外勤務も生じているところである。

長時間の時間外勤務が発生する要因は様々であるため、各職場において要因分析を行い解消に向けて対応を検討してまいりたい。

また、令和2年度からは、所属長に対して、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、速やかに報告するよう求めるなど、適正な時間外勤務の管理及び職員の健康管理が行えるよう、取り組みを進めてきたところである。

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、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。あわせて、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン等を踏まえ、適正な時間管理を行うよう、各所属長に徹底していきたいと考えている。

また、健康に影響を及ぼすとされる時間外勤務時間数や勤務時間の適正な把握などは、特に労務管理を行う管理職が正しい知識や考え方をもつことが重要であることから、所属長

研修等で引き続き周知徹底を図っていききたいと考えているので理解されたい。

- (6) 労使合意により制度化した「ノー残業デー」を遵守すること。「ノー残業デー」に時間外労働が恒常的に発生している職場については、制度の趣旨を踏まえて解消に向けての対応を行うこと。

(回答)

「ノー残業デー」については、時間外勤務の縮減と職員の健康保持増進、勤労意欲の向上を目的に平成4年8月から実施したところである。この間「ノー残業デー」の時間外勤務については、各部が主体的に実施状況を確認し、人事課へ報告する等、徹底した「ノー残業デー」の実施に向けて取り組んできているところである。止むを得ず「ノー残業デー」に時間外勤務が発生している職場についても、恒常的に発生している場合は、適宜指導を行い、今後においても更に「ノー残業デー」の周知及び実施の徹底について、努力していききたいと考えているので理解されたい。

- (7) 勤務時間が終了すれば退庁できる環境整備を図ること。窓口職場については受付時間と業務終了時間について再度明確にするとともに徹底を図ること。終礼等を活用しての残業についてのケジメをはかること。

(回答)

受付時間及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。ノー残業デーに限らず、勤務時間終了後の早期退庁についても、終礼等においてその徹底を図っているところであるので理解されたい。

8. 休暇制度の拡充について

- (1) 現行の介護休暇並びに介護休業、育児休業及び部分休業について、職員が利用しやすい制度とすること。また、職員が安心して休暇、休業取得ができるよう、職場体制を整えること。

(回答)

育児休業等については、人事院勧告を踏まえ国の制度に準じ運用してきた。今年度については部分休業の取得パターンを多様化し、育児休暇・介護休暇・介護時間と合わせて取得要件の緩和を行ったところである。

また、職員が1カ月以上の育児休業を取得する際には代替職員として会計年度任用職員

を配置し、職場体制を整えているところである。その他の場合については、業務運営体制を精査し、対応を検討してまいりたいと考えているので理解されたい。

- (2) 有給休暇の完全取得に向けた対策を講じるとともに、リフレッシュ休暇として勤続10年以降5年ごとに年5日付与すること。

(回答)

年次休暇については、15日以上取得できるよう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日以上の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日未満の所属があることなどの課題があることについては認識している。

本年度のこれまでの実績として、4月から9月までの年次休暇の平均取得日数は6.90日で、令和6年度と比べてやや増加している状況である。

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。

- (3) ファミリーサポート休暇について、この間の交渉経過を踏まえ、面談等の子どもに関わる行事へのさらなる運用の拡充を早期に具体化するとともに、30分単位の運用等の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、今年度提起した改正内容も含め、他の休暇制度とのバランスも考慮しながら今後も協議してまいりたいと考えているので理解されたい。

9. 人員・機構・職場要求について

- (1) 2023年10月17日に提起された作業技師職員に対する大幅人員削減方針は、市職労と当局が長い年月をかけて、市民のいのちとくらしを守るために築きあげてきた職場体制を大きく揺るがすものであり、住民サービスの低下を招くものである。市民の命とくらしを守るため、また職員の働きがいを守るため、今回の大幅人員削減方針を即時撤回すること。

(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、勤務条件に関わる事項については十分に議論し、各職場の納得が得られるよう努力したいと考えているので理解されたい。

(2) 職場の年齢構成のバランスを鑑み、年齢の極端な偏りを無くすこと。

(回答)

この間、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てきたところであり、引き続き人材確保の観点と年齢構成のバランスを考えた採用の在り方について検討したいと考えている。

(3) 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。

(4) 分会協議会要求や分会要求については、積極的に応え解決を図ること。また、今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直ちに実施すること。

(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。

(5) 地方自治法の本旨を逸脱した「効率」最優先で市民・職員に犠牲を押し付ける人員抑制・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。

①学校給食について、直営校の役割がより一層果たせるよう直営校を増やすこと。自校方式での小学校給食を守るとともに、学校給食の更なる充実・改善を図ること。

(回答)

第2次学校給食調理民間委託実施方針に基づき民間委託を図ってきたが、平成24年度に総括をし、直営校と民間委託校との併存は不可欠であり、市調理職員の定年退職予定年次等を踏まえ、令和2年までの間、給食実施校20校について直営校6校、委託校14校の体制を維持することとしたところであり、令和3年度以降の給食調理体制については、直営校と民間委託校の併存を前提に現在検討をしているところである。

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。

また、中学校給食については、令和2年3月に中学校給食基本構想を策定し、現在、施設整備に向けて、取り組んでいるところである。

なお、勤務条件等に関わる事項については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。

②公立保育所の廃止・民営化は行わず、市民要望である待機児童解消をはかり、公立保育所と民間保育所との職員の均等待遇を図るとともに私立保育所への補助金を増額すること。

(回答)

令和4年3月に策定した、宇治市第6次総合計画中期計画ならびに宇治市第8次行政改革大綱及び実施計画において、多様な行政分野におけるさらなる民間活力の導入について取り組むこととなっているところであり、加えて、民間保育所等に対しては、市としてもその運営を支援するため、運営補助金を交付しているところであるので理解されたい。

③清掃及び環境行政の将来方針を明らかにし、行政としての責任を明確にすると共にその体制を確立すること。新たな事業については直営を基本とし、必要な人員体制については分会との約束に従い確保すること。

(回答)

清掃及び環境行政の将来方針については、廃棄物の処理及び清掃に関する法律に基づく一般廃棄物の処理に関する計画として、宇治市第3次ごみ処理基本計画を定めており、この中で、基本理念を「共生の環～未来のために循環型社会を目指して～」とするとともに、基本方針を①3Rの推進、②効率的かつ安定的なごみ処理システムの構築、③ごみの適正処理と定め、市民・事業者・行政の責務を明らかにした上で連携を図りながら進めていくものとしているので理解されたい。

新たな事業については原則委託としているが、事業内容を様々な角度から検討する必要

があり、業務全体の中で、適正な人員配置について検討していくこととしているので理解されたい。

なお、勤務条件に関わる事項については経過を踏まえ、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学校用務の業務水準を維持・発展させるため、将来を見据えた人員体制を確立すること。

西小倉地域における小中一貫校の新設にあたっては、教育および労働環境の整備に責任を持ち、必要な人員・設備を確保すること

(回答)

職員の定数及び人員体制については管理運営事項であるが、労働環境等の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。

なお、学校用務員の人員体制については、1校1名体制の方針でこの間定数の減員に取り組んでいるところである。

(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。鍵のかかる作業スペースを確保し、会議室が本来の目的に使用できるようにすること。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。合わせて、予備スペースの活用について当局としての方針を明らかにすること。

(回答)

平成25年度に「庁舎事務スペース課題検討会議」にて、各課業務に関わる全庁的な課題の整理等を行ったうえで配置基準や算出方法の見直しを行い、平成26年度以降の職場配置を行っているところである。なお、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) 機構改革を行うに当たっては、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及び名称とすること。「副課長」ポストの役割と位置づけを明確にし、係長兼務を止めること。

(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。

平成27年度より、課長を補佐し課全体を所掌する職として、副課長を設置し、課全体の運営に直接関わる職を設置することで、より円滑な組織運営ができ、他課との調整や連携が図れることとしたところである。なお、組織運営上の必要性から、係長兼務を行っているところであるので理解されたい。

- (8) 災害対応時等における賃金労働条件について改善を図ること。また、イベント時における課題について、職場要求に即して解決を図ること。

(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。今後も災害時の緊急対応等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。また、その他の課題については、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。

- (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。

(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。

10. 会計年度任用職員の賃金・労働条件の改善

- (1) 全国的な最低賃金引上げを踏まえ、会計年度任用職員の賃金・勤務条件の抜本的な見直し・改善を行うこと。
- (3) 正規職員と均衡待遇を図る立場から、休暇制度をはじめとする労働条件の改善を行うこと。育児・介護休業法の改正など踏まえ、有給での休暇制度とすること。
- (4) 外部職場の会計年度任用職員も含め、更衣場所の確保及び、ロッカーを貸与すること。
- (5) 自治体から低賃金労働者をなくし、社会に模範を示すためにも、自治体に働くすべ

ての不安定雇用労働者の最低賃金を「時給1,900円以上、日額15,200円以上、月額300,000円以上」を確立するとともに、「均等待遇」の原則を基本に改善を図ること。

- (6) 会計年度任用職員の賃金・労働条件改善は、それぞれの労働組合の要求に添って改善を図ること。
- (7) 会計年度任用職員の福利厚生の実を充実すること。

(回答)

会計年度任用職員制度への移行に伴い、嘱託職員の月額任用者への経験加算措置や、アルバイト職員の時間単価の増額等、一定の処遇改善を図ったところであり、令和6年度には、期末勤勉手当の支給率を正規職員と同等とする改善を行ったところである。

また、今年度については、人事院勧告及び京都府人事委員会勧告の状況を踏まえた正職員の給料改定等を踏まえて、給料に相当する報酬及び期末勤勉手当の改定等を予定しているところである。

休暇制度については、子の看護休暇について、無給の休暇から有給の休暇への拡充や、不妊治療のための休暇（有給休暇）、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（有給休暇）の新設、無給休暇である産前休暇及び産後休暇の有給化など、一定の処遇改善を図ってきたところである。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。また今年度については部分休業の取得要件を緩和するとともに取得パターンを多様化し、育児休暇・介護休暇・介護時間と合わせて取得要件の緩和を行ったところである。

なお、健康診断についても会計年度任用職員制度への移行に伴い社会保険加入者を対象者として整理し、子宮頸がん検診、乳がん検診についても、検査項目に追加し改善を図ったところである。

今後も引き続き国や近隣他団体の動向を注視し、人材確保の観点も含め、労働条件全般について検討していきたいと考えているので理解されたい。

- (2) ケア労働者に対しては、経済対策とする賃金の引き上げが交付税措置を伴い実施されていることから、早急にケア労働者の賃金引き上げを行うこと。

(回答)

令和4年1月の総務省通知において、国の経済対策の一環としての保育、幼児教育等現場で働く方々の収入を上げる措置に対して、地方交付税措置が講ぜられることは承知しているところである。

一方で、宇治市では勤続年数に応じた加算措置や退職手当に相当する報酬制度を有していること、また、民間及び近隣他団体の給与水準や処遇改善事業への対応の状況等を考慮し

た結果、ケア労働者に限定した給与水準の引き上げは実施していないところであるので理解されたい。

1 1. 労働条件、労使間ルールなどについて

- (1) 地方公務員の労働協約締結権については、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さらなる検討を行うよう、国に要請すること。

(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。

- (2) 政府・総務省による財政措置などを利用した不当な地方自治や労使関係への「介入」・「干渉」に反対し、労使自治の原則を厳守すること。
- (3) 賃金権利・職場環境改善などの労働条件に関わる事項については、労使で築いてきた労使慣行を尊重し、誠実に交渉に応じ労使合意・妥結の原則を遵守すること。

(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ところであるので理解されたい。

- (4) 「地方税機構」について、現時点における総括を行うこと。また、職員が団結して業務にあたるよう、労働条件や職場環境の整備をはかるよう税機構に働きかけること。京都府が強引に推し進める課税部門の「共同化・広域化」については参加しない立場を貫くこと。

(回答)

地方税機構で実施する徴収事務については、滞納事案の移管や調整連絡も順調に行われ、効率的な徴収ができる環境が整っていると考えており、令和6年度分の滞納繰越分の徴収率は令和5年度を上回り、全体としても向上している。また、本市の国民健康保険料の滞納整理事務についても、令和2年4月から京都地方税機構へ移管し、税と国保料を一体的に取り組むことで順調に徴収業務が進んでいる。

また、課税事務については、平成24年度から法人市民税の課税事務を共同化し、現在、

大きな問題もなく事務が進められており、納税者の利便性向上や未申告法人の捕捉等一定の成果を上げている。軽四輪車等の軽自動車税課税業務は、新たに国から提供される資料を使った課税や、申告書の受付組織体制の見直し等により、平成28年度からデータ入力等の課税業務の一部を機構で一元的に行っており、効率的な事務執行につながっている。さらに、令和3年1月から固定資産のうち償却資産に係る課税事務について共同化し、納税者の利便性向上及び適正課税の推進につながった。

地方税機構における職員の勤務条件や職場環境については、山城中部地方事務所では、平成25年末に休憩室が確保、平成28年度の機構の安全衛生推進協議会での職場巡視の結果、平成29年度から新たに休憩室が拡充されたところである。令和7年3月から事務所が移転となったが、今後も必要に応じて職場の環境改善に向けて機構と調整を図っていききたい。

課税部門の「共同化・広域化」については、現在共同化で実施している税目以外については、課題もあると認識しているところで、今後具体的な案が示された時点で本市にとってメリットがあるかどうかを十分に検討し、参加するかしないかを決定していきたい。なお、勤務条件に関わる事項については、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。