

2 宇市人第 670 号
令和 2 年 11 月 2 日

宇治市職員労働組合
執行委員長 東 昭彦 様

宇治市長 山本 正

回 答 書

令和 2 年 10 月 16 日付で貴組合から要求のあった 2020 賃金確定一次要求書について、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、「先行きについては、新型コロナウイルス感染拡大の防止策を講じつつ、社会経済活動のレベルを引き上げていくなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、持ち直しの動きが続くことが期待される。ただし、国内外の感染症の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。」とされている。また、新型コロナウイルス感染症の発生以来、感染防止対策の徹底が求められるなど市民生活にも大きな影響が及ぶ中で、行政には、真に責任を持つべき分野を的確に見極め、重点的・効率的な行政運営を行うことが求められていると認識している。

こうした状況の中で、本年の人事院勧告に向けては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、民間給与実態調査の実施時期が例年より遅く、また、2回に分けて実施されたところである。10月7日には、先行して期末手当の支給月数の0.05月引き下げが勧告されたところである。また、10月28日には、官民較差が極めて小さいことから、月例給与については改定を行わないこととする報告がされたところである。

一方、京都府人事委員会においては、10月30日に人事院と同様に期末手当の支給月数の0.05月引き下げが勧告されたところであるが、月例給与については、今後、必要な報告・勧告が予定されているところである。

しかしながら、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っていく必要がある。

人事院勧告に基づく期末手当の引き下げによる影響は、国家公務員においては、平均年間給与で2万1千円と試算されているが、本市においては、この間の新型コロナウイルス感染症対策等にご尽力いただいた職員の勤務状況や生活実態を踏まえると、厳しい内容であることを十分認識しており、職員の生活を守っていく立場にある当局としては、重く受け止めているところである。

本回答は、これまでの職員の働きに感謝するとともに、引き続き全職員が結集して市民の信頼と期待に応えていくために、当局として精一杯検討したものである。厳しい内容の回答であるが、本回答をもってご理解願いたい。

1. 賃金改善について

(1) 生計費原則に基づき、生活改善につながる賃金改善を行うこと。

(回答)

人事委員会を置かない本市の給与制度については、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ところであり、今後もこれまでと同様に、必要に応じて貴組合と協議したいと考えているので理解されたい。

(2) 17確定での給与制度改悪によって低下した賃金水準の改善を行うこと。5級の到達年齢が遅れた40代職員の賃金ライン改善を行うこと。また、独自加算措置を回復すること。

(回答)

平成29年4月1日の本市のラスパイレス指数が103.6となり政令市・中核市を除く全国市区町村で1位となったこと等を踏まえて、平成30年4月から、級別職務の見直し及び昇給号数の抑制等による給与制度の見直しを実施しているところである。平成31年4月1日現在のラスパイレス指数は前年比で0.6ポイント下がり、102.1となったところであるが、今後も、ラスパイレス指数を注視する必要があると考えており、賃金ラインについては、今後とも、近隣他団体の状況を踏まえるとともに、ラスパイレス指数に与える影響等を十分検討し、必要に応じ協議していきたいと考えているので理解されたい。

(3) 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。

引き続き国や近隣他団体の状況を踏まえるとともに、ラスパイレス指数に与える影響等を十分検討し、協議していきたいと考えているので理解されたい。

2. 冬季一時金要求について

- (1) 冬季一時金について、全職員2.6月分プラス一律40,000円を支給すること。20 国人勸に追随せず、一時金の引き下げは行わないこと。法理原則に反する不利益遡及を行わないこと。

(回答)

令和2年12月期の期末勤勉手当は、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、期末手当は別紙提起書のとおり改定し、勤勉手当は現行のとおり0.95月としたいと考えているので理解されたい。

また、令和3年度以降の期末手当については、人事院勧告や京都府の人事委員会勧告を踏まえ、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を廃止し、全職員一律20%加算とすること。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。17確定における4級在職者への役職加算措置を継続すること。

(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、現時点においては対応が困難であるので理解されたい。

- (3) 一時金の「期末手当」「勤勉手当」を一本化すること。
- (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)

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。

また、勤勉手当の支給については期間率と成績率を乗じた支給割合となっているが、現状は勤務期間率と懲戒処分者等を考慮した成績率とで支給割合を決定している。成績率の勤勉手当への反映は、管理職の一部に実施し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、改善は困難であるが給与制度全体の中で地域手当のあり方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) 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、子の扶養手当の引上げを直ちにはかること。

(回答)

扶養手当については、国制度に準拠することを基本と考えており、本年4月から、子の支給額を増額し、配偶者の支給額を減額する等の改定を行ったところであるが、本年度においても、国の支給額との均衡を考慮して、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。

(3) 住居手当のあり方について、あらためて宇治市としての考え方を示すとともに、19確定において廃止するとした持ち家の住居手当について、あらためて継続を検討し手当を残すこと。また、借家の住居手当について、地域の状況を勘案し、京都府並みの最高限度額に引き上げること。

(回答)

自らの所有に係る住宅に居住している職員に支給している住居手当については、本年4月からの経過措置を経て、令和3年3月をもって廃止することとしているので理解されたい。

また、借家に係る住居手当については、国や他団体の動向等を踏まえて、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。