

2宇市人第819号
令和2年12月15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11月24日付で貴組合から要求のあった2020賃金確定要求書について、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、新型コロナウイルス感染症が国内外の経済を下振れさせるリスクに十分注意する必要がある。また、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国内の新規感染者数は、11月以降増加傾向が強まり過去最多の水準となっている中、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、本年の賃金確定については、貴組合からの10月16日付の2020賃金確定一次要求書に対する回答を11月2日に行い、以降、貴組合と協議を重ねる中で、本年の人事院勧告等に準じた期末手当の0.05月の引き下げと次年度以降の扶養手当の改定等について、11月16日に一定の妥結合意に至ったところである。

その後、11月26日に京都府人事委員会から、月例給与については公民較差が極めて小さいことから、給料表の改定を行わないこととする人事院と同様の報告がされたところである。

今回の2020賃金確定要求の回答については、これらの交渉経過とその後の状況を踏まえたうえで、新型コロナウイルス感染症の対応等にご尽力いただいている職員の働きに感謝するとともに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、本回答をもって理解されたい。

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、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」への加盟等、積極的に事業実施してきているので理解されたい。

- (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ので理解されたい。

- (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場所であり、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ので理解されたい。

- (4) 9年以上が経過する東日本大震災について、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。また、宇治市として、宇治市へ避難者の支援を積極的に行うこと。

(回答)

被災地の復興については、国に対して、全国市長会から「復旧・復興事業の実態に即した財政支援」、「被災者の生活再建支援」、「地域産業の復興・再生」、「公共施設等への復旧支援」等について積極的な措置を講じるよう既に要望を行ったところであるので理解されたい。

なお、被災地及び被災者への支援は、発災当時に被災地へ職員を派遣することや市民から受け付けた救援物資等を送るなどの対応を行ったところであり、避難指示区域から本市に避難して来られた方に対しては、市独自の支援として、住民票等の手数料の免除や水道料金の減免等を実施し、京都府の支援終了に伴い令和2年3月31日をもって終了したところである。

また、近年多発する災害の支援については、全国市長会をはじめ関係機関等からの要請に応じて被災地へ職員を派遣し支援活動を行っているところであり、人的支援やボランティア休暇の積極的な使用などに伴う、必要な職場体制や環境については、必要に応じて協議していきたいと考えているので理解されたい。

(5) 福島原発事故処理に関して、汚染水の海洋投棄を許さず、またしっかりとした基準以下に除染をし、安心して暮らせる地域を取り戻すよう政府に求めること。早急に「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は、原子力規制委員会において適合審査が行われ、新規基準に適合していることが確認された後、地元自治体の承認を得て進められるものと認識をしているところであり、安全性が十分担保されていない限り再稼働は認められるべきではないと考えている。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ので理解されたい。

(6) 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。

(回答)

国は、国民健康保険の制度の安定化を目指し、公費の拡充及び運営の在り方の見直しとして国保制度改革が行われたところであるが、引き続き、国庫支出金等の拡充・強化や、国民全体の給付と負担の公平性確保を前提とした医療保険制度の一本化など、制度の改善に向けた要望を行っているところである。

(7) 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)

国に対しては、従来から低所得者に対する国費による恒久的な対策を速やかに確立されることや保険給付については、良質なサービス確保・向上のための措置を講じられることなどについて要望してきているところである。

今後も、必要に応じて国に要望していきたいと考えているので理解されたい。

(8) 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。とりわけ、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)

令和元年10月より実施している幼児教育・保育の無償化については、国に対して、制度実施に必要な市町村負担が現状以上に発生しないよう、今後も必要に応じて国に対して要望していきたいと考えているので理解されたい。

また、宇治市第5次総合計画の第3期中期計画においては、保育所運営の効率化を図るため、引き続き民間活力の活用について研究、検討することとしており、また、平成30年2月に策定した宇治市第7次行政改革大綱および実施計画においては、あらゆる分野での民間活力の活用について検討することとなっているので、理解されたい。

(9) 中小企業への支援を行い、最低賃金をただちに1,000円以上、そして1,500円に引き上げるよう政府に求めること。

(回答)

最低賃金については、令和元年10月1日より、京都府最低賃金が27円引上げされ、現在909円になっている。一部の産業（輸送用機械器具製造業・電気機械器具製造業・金属製品製造業等）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、これらの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いる。本市としては、最低賃金制度について、市ホームページや労政ニュース等で広報しているところであり、今後の動向についても引き続き注視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。

(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、高度プロフェッショナル制度については、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ので理解されたい。

(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ので理解されたい。

(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。政府に対して制度の廃止を求めること。また、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条例等の関係法令、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ので理解されたい。

(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ので理解されたい。

(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ので理解されたい。

(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7次行政改革については、「行政運営の品質向上と効率化の推進」「持続可能な行財政運営の確立」「時代に即した組織体制の確立」「多様な主体との協働によるまちづくりの推進」を4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ので理解されたい。

(16) 水道事業の民営化に道を開く改正水道法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)

水道事業が市民生活に与える影響を考慮し、今後も国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。

また、広域化や広域連携については、安全で安心な水道事業をどのようにして継続していくかという観点から、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ので理解されたい。

(17)「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)

本市では、人口減少社会においても、持続的に発展するまちを目指し、第2期宇治市まち・ひと・しごと創生総合戦略を策定し、5つの基本目標を掲げ、本市の特色を活かした独創的な戦略や、先駆性・実行性のある施策に取り組んでいるので理解されたい。

2. 基本賃金などについて

(1) 職員の生活実態と生計費原則を踏まえ、2020春闘要求書に基づく積極的な賃金改善を実施すること。

(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る。

本年においては、人事院及び京都府人事委員会から、俸給表または給料表の改定を行わないこととする報告がされたところであり、本市においても、これらの報告等を踏まえて、給料表の改定を行わないことと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) 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ことによる40代の職員の賃金ライン改善を行うこと。また、昇給時における独自加算措置を回復すること。

(4) 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。

(5) 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。とりわけ民間企業に比べて低水準にある初任給をはじめとした若年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。

③組合員が力を合わせて職務に専念できるように、通し号俸制とすること。

(7) 「給与制度の総合的見直し」導入にかかる現給保障措置の廃止は対象者がいる限り行わないこと。

(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日のラスパイレス指数は前年比で0.6ポイント減少し102.1となり、本年4月1日についても一定減少する見込みであるが、引き続き指数の状況については注視していく必要があるものと考えているところである。

このような状況で、賃金ラインについては、近隣他団体の状況等を踏まえて、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。

初任給については、有能な人材確保のためにも検討すべきものと認識しているところである。しかしながら一方では、現在本市の初任給は府内トップ水準であることから、近隣他団体の状況等を検討し、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。

また、本市はこれまでから、職務に応じた給与体系としていることから、通し号俸制とすることは困難であるので理解されたい。

(6) 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。

(8) 公務員制度改革に反対し、地公法改正による人事評価制度は行わないこと。現在、実施・試行している勤務評定を直ちに中止すること。

(回答)

平成28年4月1日施行の改正地方公務員法では、全ての一般職の人事評価の実施を任命権者に義務付けられており、これまでの人事考課制度を人事評価制度と位置付けているところである。

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。

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ので理解されたい。

3. 一時金について

(1) 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。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級については、国基準を踏まえると、現時点においては、役職加算を導入することは困難であるので理解されたい。

(2) 「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。

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。

4. 諸手当について

- (1) 地域手当を近隣自治体の状況を踏まえ宇治市において10%以上に引き上げること。
地域手当引き下げの経過を踏まえ、当面従来を支給率であった9%にもどすこと。

(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。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) 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、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。借家手当の引き下げを行わず、上限額を増額すること。無支給者について一律支給を導入すること。

(回答)

人事委員会を置かない本市においては、従来から人事院勧告、京都府をはじめ近隣他団体の動向等を踏まえながら、本市として見直しを図ってきたところである。

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、住居手当のあり方については、引き続き貴組合と協議してまいりたいと考えているので理解されたい。

- (3) 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、国制度に準じることを基本と考えており、国の支給額との均衡を考慮して、令和2年4月から、子の支給額を増額、配偶者の支給額を減額する等の改定を行い、令和3年4月から同様の方向性としたところである。

今後とも、扶養認定基準を含めて、国及び他団体の状況を踏まえて検討し、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) 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ので理解されたい。

また、月45時間、3月120時間、年360時間を超える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。

(5) 特殊勤務手当の特例に関する人事院規則の一部改正をふまえた特殊勤務手当の引き上げをはかるとともに、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）

特殊勤務手当の運用については、新型コロナウイルス感染症にかかる国家公務員の運用を参考にしながら必要な措置を講じてきたところである。今後も、これまでの交渉経過を十分に尊重する中で、他団体の状況等を踏まえて検討し、協議していきたいと考えているので理解されたい。

(6) 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。

(7) 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. 再任用の待遇改善について

(1) 再任用の給与を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。また、これまでの再任用制度の課題と問題点を整理し、勤務条件について職場実態に見合った制度となるよう労使協議の上、改善を図ること。

(3) 手当等については正規職員並みとすること。

(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。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。

また、再任用職員制度のあり方については、国や近隣他団体の状況を考慮して、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) 一時金については正規職員並みとすること。一時金に勤務評定を導入しないこと。

(回答)

再任用職員の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。

(4) 福利厚生について正規職員並みとすること。

(回答)

再任用フルタイム勤務職員については、平成29年度より宇治市職員共済組合に加入することとしたところである。今後も再任用職員の福利厚生のあり方については、検討していきたいと考えているところであり、必要に応じ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。

6. 定年延長問題について

(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、宇治市役所の実態に見合った制度を構築するよう検討すること。

(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。

(回答)

国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年を60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げることを踏まえた法律案が提出され、国会での審議を控えていると

ころである。

本市における定年制度の検討にあたっては、本市の実態を踏まえつつ、国や近隣他団体の状況も考慮して、職場環境も含めて貴組合とも協議する中で決定していきたいと考えているので理解されたい。

7. 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。

公務員の厚遇が社会問題となっている状況の中で、福利厚生事業についても必要に応じて見直しを行うとともに、拡充すべき事業については今後とも創意工夫を行って充実を図っていく方向で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2名体制のもと、長時間時間外勤務者に対する面接指導、健康診断結果の有所見者に対する健康教室に加え、生活習慣病予防教室や禁煙サポート等実施しているところである。また、メンタルヘルス対策では、新規採用職員の個別面談や昇格・人事異動者に対して、優先的に対応を図るとともに、平成28年度からの制度化に伴い実施しているストレスチェックについても、集団分析の対象規模を10人以上の職場としていたところから平成29年度からは6人以上の職場を対象規模とするなど職員のメンタルヘルス不調の未然防止対策を図っているところであり、今後においても職員の健康保持増進をより充実させていきたいと考えているところである。

また、安全衛生委員会の月1回の定例開催については、委員会の中で実施に向け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。

併せて、小委員会についても、年4回以上の開催を事業計画に掲げ、活動の活発化を図っ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)

「宇治市職員のメンタルヘルスケアプラン」に基づき、メンタルヘルスケア対策の推進を図るため、以前より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、今後とも職員の健康保持増進に向けての取り組みを、より一層推進し、職員の安全衛生対策の充実に努めていきたいと考えているので理解されたい。

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) 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)

休憩室の改善については、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。

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が、心身ともにリラックスできる休憩室のあり方については、今後とも検討していきたいと考えているので理解されたい。

(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2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、北木幡保育所においては、令和2年度に休憩室の空調設備を更新したところである。今後も、可能などころから整備

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、とりわけ狭狹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)

現行の仮眠室を個室化することについては、スペースが不足する等の大きな課題があるが、今後も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。

なお、仮眠を取り易い環境整備についても重要と考えており、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) 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、除菌クリーナーの常備等衛生保持を図ること。

(回答)

洋式トイレのウォシュレット化については、平成21・22年度に議会棟1階から3階において、平成28年度に西館2階・4階に各1ヶ所の改修を行ったところである。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。

ウォシュレット化については、今後、財政状況や省エネ対策の推進を考慮しながら、一般での普及が進んでいる状況を踏まえ、引き続き市民サービス向上の観点と合わせ、段階的に取り組んでいく必要があると考えているので理解されたい。

また、トイレの衛生保持については、充実を図って行きたいと考えているので理解され

たい。

- (9) セクハラ・パワハラ等に関わって、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。

(回答)

ハラスメント対策の取り組みについては、昨年度「宇治市職員のハラスメントの防止等に関する規則」及び職員向けの指針を定め、相談窓口の充実を図るとともに、ハラスメントに関する正しい理解について、職員向けの悉皆研修を通じて周知徹底を図ったところである。

また、ハラスメントに関する実態把握として、昨年実施した悉皆研修参加者にアンケート調査を実施し、その結果を本年度周知したところである。これらを踏まえて、職層ごとの研修等の取り組みを進めていきたいと考えているので理解されたい。

8. 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)

フレックスタイム制度については、出退勤時間を変更することにより、ワーク・ライフ・バランスの向上を図るため、民間企業等の一部で実施されているところである。

本年度においては、新型コロナウイルス感染症対策の一環で、一時的に一部の職員に時差出勤を認める措置を講じたところであるものの、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も、導入には慎重であるべきと考えており、現時点において検討は行っていないところであるが、他団体の動向や人事院勧告の内容等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る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。

また、令和元年度の全職員の時間外勤務時間数は、祝日の日数が例年と比較して多かった影響もあり、市全体で13万9千時間となり、前年度より約8千時間増加となった。個別では、年間360時間を超える時間外勤務も、その人数は減少しているものの生じているところであり、本年度からは、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に努めているところであるので理解されたい。

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、昨年度から、定期的実施している時間外勤務実績と退庁記録簿の照合による実態調査等により、引き続き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、職員の健康を確保するため、時間外勤務の縮減や勤務時間の適正な把握は、特に労務管理を行う管理職が正しい知識や考え方をもちることが重要であることから、取り組み例を示しつつ、所属長研修等で周知徹底を図ってきたところである。今後も、引き続き周知徹底を図ってい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、所属部長の確認による事前届出制や、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。

9. 休暇制度の拡充について

(1) 現行の介護休暇、育児休業について、関連法律改正や人事院勧告を踏まえ職員が利用しやすい制度とすること。部分休業について、この間の取得期間の延長や取り扱いの変更等を踏まえ、代替体制など職場体制の基準を確立すること。

(回答)

介護休暇、育児休業等については、国の制度に準じた運用としてきたところである。育児休業については、より取得しやすい制度とするため、平成30年4月から、取得期間の承認基準の見直しを図ったところであるので理解されたい。

また、産後休暇中の代替職員については、これまでアルバイト職員の任用であったところ、本年度からは、職場状況等に応じて、嘱託職員の任用も可能とする運用としたところである。

なお、長期休暇の代替職員については、状況に応じ、嘱託職員またはアルバイト職員での対応としているところである。所属によっては長期休暇職員が複数存在していること等により、通常業務に影響が出ていることについては課題として認識しているところであり、この間、長期休暇職員の代替職員の配置のあり方について、一定の整理を行ったところである。

部分休業については、現時点では代替職員の対応を考えていないが、課題については認

識しており、引き続き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) 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 20 年、25 年及び 30 年に 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、令和元年度は、平成 30 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、令和元年度においても、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 10 月までの年次休暇の平均取得日数は 7.05 日で、令和元年度と比べてやや減少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てさらなる運用の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、本年度から、運用の見直しを行ったところである。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。

10. 人員・機構・職場要求について

- (1) 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貴組合と協議をしていきたいと考えている。

なお、年度途中の欠員については、「毎年 4 月から 6 月の間に予測しがたい欠員が生じた場合については、その業務の実態を勘案し、他の職員の応援等を求めがたい場合等、必要

に応じて年度途中で採用試験を行い欠員の補充を行う」こととしているので理解されたい。

- (2) 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ので理解されたい。

- (3) 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とともに、中学校給食の実現含め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。

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、今後、用地の確保及び施設整備に向けて、取り組んでいきたいと考えている。

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)

本市の総合計画第3期中期計画においては、保育サービスの充実に向けての取り組みの方向性として、効率的な保育所運営の推進の中で引き続き民間活力の活用について研究、検討する。また第7次行政改革大綱及び実施計画においては、あらゆる分野での民間活力の活用について検討する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

りたい。

- 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宇治市における公立幼稚園の意義と役割を議論した上で今後の展望を明らかにし、3年保育を早期に全園で実施すること。

(回答)

公立幼稚園全園での3年保育の実施については、少子化の影響や保護者の就労状況の変化により園児数が減少している中で、教育上望ましい集団生活が行えるよう環境を確保していくことと併せ、総合的に判断していくことが必要と考えている。また、東宇治幼稚園での3年保育の試行実施の状況等も見極める必要があると考えている。

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。

- (4) 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年度には「庁舎事務スペース課題検討会議」にて、書類の保管のあり方等や各課業務に関わる全庁的な課題の整理等を行って、平成26年度からの配置基準や算出方法の見直しを行って、それにより職場配置を行っているところである。

しかし、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なので理解されたい。

- (5) 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、職場会議での意見も十分踏まえるとともに、行政改革大綱に基づき市民にわかりやすい組織づくりを推進し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なので理解されたい。

- (6) 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)

災害対応時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的な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。

- (7) 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ので理解されたい。

11. 臨時職員・嘱託職員の賃金・労働条件の改善

- (1) 2008年8月の人事院通知（「非常勤職員給与決定の指針」）や、この間続いた最低賃金の引き上げを踏まえ、臨時・嘱託職員の賃金・勤務条件の抜本的な見直し・改善を行うこと。
- (2) 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。
- (3) 外部職場の臨時・嘱託職員も含め、更衣場所の確保及び、ロッカーを貸与すること。
- (4) 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1,000円以上、日額8,000円以上、月額170,000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。
- (5) 嘱託職員の賃金・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。
- (6) 非正規職員の福利厚生の実を充実を図ること。

（回答）

本年度から、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る。また、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に拡充するなど、一定の処遇改善を図ってきたところである。

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。

12. 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、平成23年6月に総務省が「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」を示し、また平成24年11月には「地方公務員の自律的労使関係制度に関する会議」報告書が公表されたが、その後、国の議論においても、進展は見られないところである。今後も引き続き、国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) 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る。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。

- (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)

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ており、効率的な徴収ができる環境が整っていると考えている。令和元年度の滞納繰越分の徴収率は、平成30年度を上回る結果となり、市税全体の徴収率は年々向上しているところである。

法人市民税については、平成24年度から課税事務を共同化したが、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。

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たところであるが、税と国保料の徴収業務を一体的に取り組むことで順調に収納が進んでいる。

職員の勤務条件や職場環境について、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。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。

課税事務の共同化について、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い課税するとされたことや、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いるが、データ処理に課題を残しており、抜本的な解決には至っていない。引き続き機構と連携して、より効率的な事務執行を目指したい。また、平成29年度から始まった申告書の受付事務の機構での実施は順調に実施できている。

さらに、納税者の利便性の向上及び適正課税のより一層の推進を図るため、令和2年度より固定資産のうち償却資産に係る課税事務について、機構において共同化を行うこととなり、令和3年1月からの本格実施に向けて順調に作業を進めているところである。

これら以外の税目の課税共同化については、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を行い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、貴組合と協議をしていきたいと考えているので理解されたい。