

函館市役所職員労働組合との交渉の概要

- 交渉日時 令和元年11月27日（水）18：30～18：45
- 交渉場所 市役所8階大会議室
- 出席者 当局側 谷口副市長，教育長，各部局長，他 計約20名
組合側 長谷川執行委員長，他 計約60名

交渉項目	令和2年度 事務事業・組織機構の見直しによる職員数の見直しについて
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>この度の見直し提案は，10月9日に提案され，30日に団体交渉を行い，以降，各職場で支部交渉や職場集会等を開催し，提案に対する詳しい考え方などを確認した。</p> <p>支部交渉や職場集会の中で様々な意見や要請が出ており，これらについて当局が責任を持って対応することを前提に，今回の提案について合意したい。</p> <p>合わせて何点か質問・要請等を行いたい。</p> <p>事務事業のあり方と適正な人材配置の考え方を確認したい。</p> <p>(当局)</p> <p>人員配置については，これまでも権限移譲や複雑化・多様化する行政課題に適切に対応していくため，業務内容や業務量，状況の変化などについて検証・精査したうえで，職員の適正配置や計画的な職員採用を行ってきたほか，職員の持つ知識・経験や，異動歴等を勘案しながら，市民サービスの向上が図られるよう，適材適所を基本として行ってきており，今後も事務事業の見直しを行いながら，適正な人員配置に努めていきたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>組合としても，見直しできるものは，見直しをするというスタンスでこれまで対応してきたが，保健福祉や子ども子育て分野等で各種制度改正が多い等，新たな行政需要や，政策課題への対応が求められている。</p> <p>このような職場については現場の意見を聞きながら，体制強化や事業を大胆にスクラップできるようなしくみづくりについて検討してほしい。</p> <p>次に，会計年度任用職員の活用方法について考え方を聞きたい。</p> <p>(当局)</p> <p>将来の人口減少に伴い，持続可能な行財政運営を確立するためには，正規職員数の縮小は避けられず，会計年度任用職員など，多様な任用形態の活用を積極的に図っていく必要がある。</p> <p>会計年度任用職員は，公権力の行使などのいわゆる本格的業務以外の全ての業務に従事できることから，正規職員との業務分担の見直しを行った上で，フルタイムで活用を進めていきたいと考えている。</p> <p>そのほか，現行の嘱託職員と同様，パートタイムで特定の業務に従事す</p>

る専門職での活用や、正規職員やフルタイムの会計年度任用職員の業務を補助する職として、事務補助等職として活用していくこととしている。

いずれにしても、正規職員の人材育成といった視点や職場の状況、組織体制のあり方なども踏まえ、正規職員の配置数とのバランスを考慮しながら、総合的に判断していきたいと考えている。

(組合)

会計年度任用職員の導入が機械的な職員定数の削減や総人件費の抑制の手段にならないようお願いしたい。

また、会計年度任用職員については、今後も今回のように、新規の配置や見直しの場合は提案して欲しい。さらに、正規職員の見直しに関わるものであれば、一体的に議論ができるような提案もお願いしたい。

会計年度任用職員制度が始まる前の従前の嘱託職員制度からの問題にはなるが、一つの職場で多くの職員の更新年度が重なっていることについて、行政サービスの安定的な提供の観点から、柔軟な運用を検討願いたい。

再任用職員制度について、今年度定年退職する職員の再任用の希望状況や職場確保の問題について考え方を聞きたい。

(当局)

現時点での再任用の希望状況は、今年度の退職予定者47名中29名約6割が再任用を希望している。

本市における再任用制度は、国からの要請に基づき、定年退職者が希望する場合、公的年金の支給開始年齢に達するまで、職種や職務の級を問わず原則として再任用することとしており、給与水準も、国家公務員の再任用職員に適用される行政職俸給表の2級の俸給月額と同額としている。

再任用職場について、基本的な考え方は、職員OBの配置が必要な非常勤の業務や退職時の職場などを中心として、正規職員との配置のバランスなども考慮しながら、再任用職員の配置場所が確保されるよう配慮していきたいと考えている。

(組合)

ぜひ今年度の再任用希望者の職場確保についてはお願いしたい。

特に雇用期間については、今年度退職者から、年金支給開始年齢が64歳になり、国や道では既に65歳まで再任用しているという状況もあるので、今後雇用期間を65歳までとすることについて協議の要請をしたい。

職員の勤務時間の適正な把握について、ここ数年若い職員が心身の故障を理由に職場を離脱するという状況も発生しているので、健康管理面からも、適正な労働時間の把握に向けて、何らかの仕組みづくりが必要であると考えている。

多様な働き方について私たちもその概念については理解も賛成もしている。

ただ少し私たちと考え方が違うのは、本当の意味での働き方改革は、働く側の立場に立った働き方という視点が重要で、家事や育児等の家庭事情でどの程度まで働けるかということが多様な働き方だと思っている。

	<p>今民間も含めてどちらかという使用者側の視点からの多様な働き方であって、低賃金となっているところもある。</p> <p>会計年度任用職員の活用は、一時的に市の財政にとって効果はあっても、将来的には、市民総生産が減っていき、人口減少だとか、最終的には人手不足に繋がっていくと思う。</p> <p>これからは、会計年度任用職員に単純に移行していくのではなくて、業務全体を見直していくことが極めて大事だと思っている。</p> <p>時間外労働の実態把握について、タイムカードやパソコンなど客観的な手法を取り入れている自治体もあり、仮に本市で上限規制を超えて恒常的に行われている職場があるとすれば、仕事の進め方や、配置数など何らかの原因があると思うので、しっかり検証し今後の各職場の体制を検討してほしい。</p> <p>(当局)</p> <p>委員長をはじめ組合員に対し、精力的な協議のうえ、回答いただいたことを、感謝したい。</p> <p>支部交渉や職場集会等での意見等は、きちんと受け止めたい。</p> <p>会計年度任用職員も新たな制度ということで、色々と課題等も出てくると思うが、意思疎通を図りながら進めていきたいと思うので、引き続き協力をお願いしたい。</p>
備 考	提案どおり合意（交渉終了）

(総務部行政改革課 令和元年12月2日現在)