

函 総 行

平成26年3月11日

函館市役所労働組合連合会
中央執行委員長 長谷川 義 樹 様

函館市役所職員労働組合
執行委員長 長谷川 義 樹 様

全水道函館水道労働組合
執行委員長 古 矢 武 士 様

函館市交通労働組合
執行委員長 角 田 晃 教 様

市立函館病院労働組合
執行委員長 松 田 勝 行 様

函 館 市 長 工 藤 壽 樹

函館市公営企業管理者
企業局長 秋 田

函館市公営企業管理者
病院局長 吉 川 修 身



2014春闘要求書について（回答）

このことについて、下記のとおり回答いたしますので、よろしくお願いいたします。

記

1～3 給与（基本賃金，諸手当，初任給の改善）

本市職員の給与制度については、これまで、地方公務員法に定める均衡の原則のもと、人事院勧告に基づく国の取扱いを基本としてきたところであります。

今後におきましては、国の取扱いを基本としながらも、地域の民間給与の実態を適切に反映し、より一層職務・職責に応じた給与体系を確立するため、給与制度を抜本的に見直すこととし、現在、外部の有識者で構成する第三者委員会を設置した中で検討を進めているところであります。

新たな給与制度の構築に当たっては、人事院において給与制度の総合的な見直しを検討されておりますので、その状況も注視しながら、貴職とも十分な協議を行ってまいりたいと考えております。

また、人事評価制度につきましては、平成24年4月に本格導入し、その評価結果を昨年6月からは勤勉手当に、本年1月からは昇給に反映したところであり、今後におきましても、評価状況について検証し、公平性・公正性や客観性・透明性が確保されるよう、引き続き協議してまいりたいと考えております。

なお、諸手当や初任給の改善については、国の取扱いを基本としているところでありますので、見直すことは難しいものと考えております。

4 労働時間の短縮

労働時間については、これまで同様、国家公務員の勤務時間に準拠することを基本としてまいりたいと考えております。

また、時間外勤務の縮減については、毎年度「時間外・休日勤務の縮減に関する指針」を定め、周知を図ることにより、管理職のマネジメントや職員の意識を高めるとともに、ノー残業デーや週休日・休日勤務の振替えの徹底のほか、始業時間の弾力的な設定による時差勤務の活用など、様々な対策を進めてきたところであり、今後も、時間外・休日勤務の適切な運用に努めてまいりたいと考えております。

5～7 休暇制度の充実、両立支援のための休暇等の新設・充実、

女性労働者の労働条件の充実

休暇制度や育児・介護の両立支援につきましては、これまで年次休暇や夏季休暇の計画的な取得を促進するとともに、時間休暇制度や介護休暇、子の看護のための休暇の導入、拡充など制度の充実を図ってきたほか、育児休業の取得要件の緩和や臨時職員による代替措置の実施などに取り組んできたところであります。

今後におきましても、国の動向や他都市の状況等を調査・研究しながら、

次世代育成支援や仕事と家庭の両立支援の観点から、各種制度の充実に努めるとともに、休暇等を取得しやすい環境づくりに取り組んでまいりたいと考えております。

3 交代勤務の看護師は、7対1看護体制の維持等により、年次休暇が取りにくい状況にあると認識しており、これまで看護師定数を平成19年度に50名、平成22年度に80名、平成25年度に51名増員するなど、適正な看護師数の確保に向け積極的に取り組んでいるところであります。

また、職場安全衛生委員会において、職種ごとに年次休暇取得日数の目標値を定め、職場全体で年次休暇を取得しやすい職場環境づくりにも取り組んでおります。

今後においても、看護師確保に努めるとともに、より年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでまいりたいと考えております。

8 労働安全衛生の充実

職場の安全衛生管理体制については、職場安全衛生委員会の定期的な開催に努め、更なる充実を図ってまいりたいと考えております。

健康管理体制については、未受診者への受診勧奨を徹底するなど、各種健康診断の受診率向上に取り組むほか、受診後の保健指導の強化に加え、特定保健指導の利便性を図ることにより、利用率の向上を図ってまいりたいと考えております。

また、カウンセリング等の相談体制や、全職員を対象としたストレスチェック、研修の実施など、引き続きメンタルヘルス対策を行ってまいりたいと考えております。

セクシュアル・ハラスメント防止対策については、研修などを通じて、職員の意識啓発に努め、働く男女がともに対等なパートナーであるとの認識のもと、働きやすい職場環境の整備を図ってまいりたいと考えております。

9 高齢者の雇用対策

本市におきましては、国からの要請を踏まえ、平成26年度から、定年退職者が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、希望する職員については原則として再任用する方針としたところであり、今後、定年延長を含めた国の動向を注視しながら、定年退職者の雇用と年金の連携について適切に対応してまいりたいと考えております。

10 自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善

平成20年8月に人事院事務総長から各省庁に通知されました「非常勤職員に対する給与の指針」では、基本給を常勤職員の初号俸の俸給月額等を基礎とすることや、長期間勤務する非常勤職員に対して期末手当に相当する給与を支給するよう努めることなどが通知されたところでありますが、地方公務員の非常勤の特別職に位置づけられる嘱託職員は、国の非常勤職員と適用法令が異なり、諸手当を支給することは、地方自治法に反することから、本市におきましては、対応組合とも協議のうえ、平成21年度から諸手当を廃止し、その相当額を月額報酬に加算したところであり、時給換算した報酬金額は、指針の基準を上回るものとなっているところであります。

また、各種休暇制度については、平成24年度から時間休暇制度や短期介護休暇の導入や、子の看護のための休暇日数の拡大など、制度の拡充を行ったところであり、今後におきましても、他都市の動向なども考慮しながら、適切に対応してまいりたいと考えております。

公契約条例につきましては、千葉県野田市などの先進地調査を実施したところではありますが、すべての契約の賃金確認は物理的に困難であり、対象範囲が限定され、その効果が限定的になることや、業務委託の適正な賃金を決定する際に明確な基準がないことなど課題も多いと考えております。

また、札幌市では、道内初となる条例制定を目指していたところではありますが、平成25年10月定例会において、条例案が否決され、続いて議員提案についても否決されたところであります。

市といたしましては、当面、札幌市の取り組みを注視していくとともに、公契約条例を制定している自治体については、今後の実施状況を随時、調査してまいりたいと考えております。

市が発注する委託業務等における受託業者と従業員との雇用契約につきましては、市が関与しづらい面があるものと考えておりますが、委託業務の遂行にあたりましては、当然、労働関係法令が遵守され従業員の適正な労働条件が確保されなければならないものと考えており、平成20年11月以降は、締結する全ての委託業務の契約書において、労働関係法令遵守の条項を盛り込むこととしたところであります。

また、委託業者につきましては、落札金額が過度に低価格となった場合、契約の適正な履行への影響はもとより労働者の雇用環境の悪化が懸念される

ことから、平成21年1月以降、清掃・警備等、人的要素の高い業務委託について最低制限価格制度を導入しており、さらにその中では入札参加者全員から、労働関係法令の遵守や労働条件の確保を目的とした「確約書」の提出を求めるとともに、落札業者からは積算内訳書の提出を求めるなど、適正な労働環境の確保に努めているところであります。

なお、函館市の競争入札参加資格業者が法令違反等を犯した場合、その内容が市の指名停止措置要綱に該当すると判断されれば、指名停止の措置をとることとなり、指名の対象から外れることとなります。