

函館市役所労働組合連合会との交渉の概要

- 交渉日時 平成28年3月11日（金）16：00～16：50
- 交渉場所 市役所8階第2会議室
- 出席者 当局側 中林副市長，企業局長，病院局長，他 計18名
組合側 長谷川中央執行委員長，他 計9名

交渉項目	2016春闘要求書について（回答）
交渉要旨	<p>（組合） 労使協議，労使合意の考え方について，聞かせていただきたい。</p> <p>（当局） 労使協議については，これまでも労使対等の意見交換および交渉の場として位置づけ，対応してきたものと認識しており，今後も，提案に係る趣旨や内容についての説明をしっかりと行うなど，誠心誠意，交渉を重ね，労使間での合意が得られるよう，最大限努力していきたい。</p> <p>（組合） 去年の人事院勧告に係わっては，国の作業が遅れたため，市の給与改定時期が例年と比べ大幅にずれ込んだことから，その取り扱いについての考えを聞かせていただきたい。</p> <p>（当局） 給与改定については，国公準拠を基本とし，国の対応を見極める必要があることから，その最終的な判断は，閣議決定の内容を踏まえて行う必要があると考えている。</p> <p>（組合） 制度の詳細は閣議決定後でなければ，わからない面もあるが，基本的には直ちに対応することも必要ではないかと思う。 次に，人事評価について，部局間でのばらつきがあると受け止めていることから，検証や労使で共有することについての考え方を聞かせていただきたい。</p> <p>（当局） 人事評価制度は，平成24年4月に本格導入し，その評価結果を平成</p>

25年6月からは勤勉手当へ平成26年1月からは昇給へ反映しているところであり、上位評価の割合は、評価対象者の15%程度を目安としているが、それぞれの部局において職員配置や業務の状況に違いがあるため、評価結果に一定の差異が生じることはやむを得ないものと考え

る。
このような中、評価結果に著しい不均衡が生じないよう、各部局における評価結果の妥当性を検証し、総合的な調整を行い、人事評価の公平性・公正性の確保に努めている。

また、平成26年の地方公務員法の一部改正により、人事評価制度による能力および実績に基づく人事管理の徹底を図ることとされたことから、現在の人事評価制度の基本的な仕組みを維持しながら、これに対応した制度の一部見直しを検討することとしており、今後も運用上の課題等について労使で共有した中で検証を行い、公平性・公正性や客観性・透明性が確保され、実効性のある制度となるよう運用したい。

(組合)

今後、検証や共有しながら、より良い制度の構築をめざしたいので、改めてお願いしたい。

次に、労働時間短縮の工夫や取り組みを聞かせていただきたい。

(当局)

職員の時間外・休日勤務は、適正な予算を確保するとともに、昨年4月からメーリングリストによるノー残業デーの周知を行い、その中で各職場内での上司と部下の積極的なコミュニケーションを促すなど、適切な運用に努めている。一方で、職員の超過勤務の問題は、管理職のマネジメントや個々の職員の担当業務にかかる進捗管理、上司・部下間での日頃のコミュニケーション不足などの課題もあることから、管理職のマネジメントの強化や職場内でのコミュニケーションのさらなる充実など、職員に働きかけるとともに、労使間で情報を共有しながら、対応していく必要があると考える。

(組合)

根本的な問題として人員の問題もあるかと思う。今後、行革プランの終了に伴う新たなプランの策定も想定されるが、単なる人員の削減やスクラップアンドビルドだけではなく、人員の確保ということも必要になると思う。

それから、休暇制度の関係では、特定事業主の行動計画が策定されていると思うが、それに基づいた、より働きやすい職場環境づくりについ

て考え方を聞かせていただきたい。

(当局)

特定事業主行動計画に基づく職場環境づくりについては、昨年4月に、平成27年度から平成31年度までを計画期間とする計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援のための取り組みを推進している。

新計画に基づく取り組みの一環としては、昨年11月に、「職員の仕事と育児・介護の両立支援制度の活用の指針」および「育児支援制度Q&A」を改訂したほか、育児計画書を活用した両立支援制度活用の促進など、具体的な取組方針を定め、周知を行ったところであり、今後も仕事と子育ての両立支援に取り組みたい。

(組合)

回答にもあるが、函病の看護師さんの有給休暇も含めて、努力していただきたい。

次に、あらゆるハラスメントの対策について、今回要求書を出している。そこで、定期的な周知徹底を図って欲しいが、どう考えているか。

(当局)

ハラスメント防止対策は、平成17年7月にセクシャル・ハラスメントの相談窓口や苦情処理委員会の設置等に関する要綱を制定し、平成26年度には、パワー・ハラスメントにも対応できるよう要綱の改正を行うとともに、職員向けパンフレットの配付や、研修を通じての制度周知に努めてきたが、職員に対し定期的に制度の周知を行うことは重要であると考えており、具体的な周知方法等について今後検討したい。

(組合)

高齢者の雇用対策について、再任用職員の配置状況、今の雇用年数の関係や段階的な定年延長も含めて、今の時点でどう考えているのかお聞きしたい。

(当局)

消防士および市費負担の教員を除く市全体の再任用職員の配置状況について、平成28年度における再任用職員の希望者は、選考の結果、現時点で全員を再任用することとしている。

定年延長については、段階的に65歳まで引き上げることが適当とする意見が人事院から国会および内閣に出されたが、平成25年3月の閣議決定において見送られ、その後、政府で検討することとなっていたが、

平成27年12月の閣議において、雇用と年金の接続は引き続き再任用制度の活用により対応することが適切であるとする見解が示されたところである。

本市では、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、その任用期間については、通算で3年程度の任用を基本に運用しているが、今後、公的年金の支給開始年齢の引上げに応じ、平成31年度の定年退職者からは、現在の3年を超えて再任用することを予定している。今後も、定年延長を含めた国の動向を注視しながら、高齢期の職員の雇用の場の確保に努めたい。

(組合)

今の状況を踏まえ、段階的な定年延長や給料の水準の問題についても、労使で協議をしてもらいたいと思っており、その考え方を聞かせてもらいたい。

(当局)

定年延長は、役職定年制の取扱いや給与水準の問題など、様々な課題があることから、国の動向や他都市の状況等を踏まえながら、適切に対応していく必要があると考えており、今後の再任用制度の運用を含め、情報共有しながら、制度のあり方について協議させていただきたい。

(組合)

自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善ということで、嘱託職員の雇用期間の問題や昇給制度の導入、退職金の制度の導入について、どういった考えを持っているのか聞かせていただきたい。

(当局)

本市の嘱託職員の報酬は、平成28年度からプラス0.4パーセントの改定率を基本とした増額改定を行うこととしており、他都市と比較しても一定以上の水準は確保されていると考えるが、今後も正規職員の給料の改定状況や、国、他都市の状況などを総合的に勘案しながら対応したい。嘱託職員の任期の更新は、国の期間業務職員制度や民間の有期雇用との整合を図るため、平成24年度採用者から、最長4回までとしている。また、嘱託職員の昇給制度は、その任用期間が1会計年度内に限られていることや、業務内容も定型的で困難性の少ないものや、特定分野に限定したものを基本として雇用しており、勤続年数等に応じた昇給の制度化にはなじまないものとする。一方で、業務内容に応じた報酬

額の柔軟な設定は、必要に応じ、検討可能であると考えており、今後もそれぞれの業務内容を精査しながら、適切に対応したい。

(組合)

同じく臨時職員については、自治体最低賃金を設定することが必要ではないかと思うが、考え方を聞かせていただきたい。

(当局)

臨時職員の賃金は、地域における最低賃金の水準を踏まえながら、各自治体の実情に応じて設定されており、統一的な基準を設定することは難しいが、本市では、平成26年度から連続して事務補助の賃金単価を引き上げ、来年度においても、増額を予定しているなど、適宜見直しを図っており、今後も財政状況を踏まえ、地域の最低賃金や、国、他都市の状況等も総合的に勘案しながら検討したい。

(組合)

委託先の労働者の賃金、雇用環境について、委託先の裁量で決まってしまう部分などがあり、統一していくのは難しいと思うが、少なくとも市の積算に対して、きちっと事業者が対応していくことは必要であり、委託先の労働者の賃金、雇用環境、労働条件の確保について、市としてどう考えているか聞かせていただきたい。

(当局)

委託業務等における従事者の労働条件の確保は重要であり、委託料の積算にあたっては、その職制や業務内容に応じ適切に見積っている。一方、労働者に実際に支払われる賃金に市が深く関与することは、なかなか難しいと考える。このような中、適正な労働条件を確保するため、落札業者との契約書において、労働関係法令遵守の条項を設けており、清掃・警備等、特に人的要素の高い業務については、最低制限価格制度を導入するとともに、入札参加業者から労働関係法令遵守の確約書、落札業者からは積算内訳書の提出を求めている。

また、指定管理者の選定では、選定評価項目に雇用の安定と雇用環境の向上を設定し、平成26年度からは、評価の視点として従事者の給与水準を加え、指定後においては、モニタリング制度の一環として労働関係法令の遵守を新たに確認している。

(組合)

休暇制度の充実について、交通部など、休暇が非常に取得しにくい職

	<p>場環境となりつつあり，今後，休暇を取得しやすい環境づくりや人員の確保をお願いしたい。</p> <p>(当局) 交通部では，電車乗務員の確保を予定しており，より働きやすい職場づくりに努めていきたい。</p> <p>(組合) いただいた回答については，それぞれ持ち帰るが，様々な課題が残っていると考えます。まず，人事評価に伴う昇給制度について，検証も必要ではないか思っており，個人ごとのバランスを含め，どういう形がいいのか，お互いに知恵を出し，整理をしていきたいので，協力いただきたい。</p> <p>それと，昨年からの新たな給与制度に伴い，職種のあり方などの協議を約束していたと思うが，その議論が少し頓挫しており，早い段階での議論をお願いしたい。</p> <p>もう一つは，給与制度と重なるが，一定の年齢以上の職員のモチベーションをどう高めていくか，お互い知恵を出し合い，みんなが元気で意欲を持って働けるような環境を作る事が大事だと思っているので，協力をお願いしたい。</p> <p>(当局) 時間外勤務の問題は，上司とのコミュニケーションや管理職のマネジメントの問題などがあると思うが，解決するためには，それぞれの職場でしっかり話をしてほしいと指示している。</p> <p>給与制度について，昇級がない場合でも手当に反映することもあり，それも一つのやり方ではないかと考える。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	

(総務部行政改革課 平成 28 年 3 月 28 日現在)