

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30年4月12日（木）14：00～14：45
○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17名
組合側 長谷川中央執行委員長，他 計9名

交渉項目	2018春闘要求に係る回答について
交渉要旨	<p>(組合) 労使協議，労使合意の考え方について聞きたい。</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付けており，今後も提案の趣旨や内容の説明をしっかりと行うなど，誠心誠意，交渉を重ね，労使間の合意が得られるよう努力したい。</p> <p>(組合) 人事院勧告制度の取り扱いについて，どう考えているのか。併せて，病院局における給与の見直し提案に係る取り扱いについて聞きたい。</p> <p>(当局) 給与改定については，毎年，国の給与改定に関する閣議決定の内容を踏まえ判断しており，今後も，同様の対応が基本になるものと考えている。 また，病院局から函病労組に対し，給与の見直しについて提案を行っているが，このような独自の扱いは，これまでも，それぞれの対応組合と個別に協議することとしており，今後も同様の対応になるものと考えている。</p> <p>(組合) 人事評価の検証と労使間での情報共有，さらに職種変更も含めた今後の人事政策についての考えを聞きたい。</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25年6月からは勤勉手当，平成26年1月からは昇給へ反映している。今後も制度上の課題等について，労使で共有する中で検証を行い，公平性・公正性が確保されるよう運用したい。 職員数に関しては，将来の人口減少に対応した適正な規模にすることを基本と考えており，今後の職員採用は，単なる退職者補充ではなく，事務事業の見直しのほか，新たに制度化される会計年度任用職員など，多様な任用形態を活用しながら採用数を抑制し，効率的・効果的な人事政策に努めたい。 また，職種変更試験については，技能労務職員の士気を高め，やる気と能力のある職員にさらに活躍してもらおう機会を設けるための制度であり，引き続き実施したい。</p> <p>(組合) 時間外勤務について，職場単位での偏りや個人間での偏りが見受けられるが，それらを是正するための工夫や取り組みについて聞きたい。</p>

(当局)

職員の時間外・休日勤務については、各部の業務実態等を踏まえながら、適正な予算確保に努めているほか、年度ごとの特殊要因なども考慮し、必要な時間数を配当している。

職員の超過勤務は、業務量だけではなく、管理職のマネジメント、個々の職員の担当業務に係る進行管理、上司・部下間でのコミュニケーションなど様々な要因が考えられるため、今後も管理職のマネジメントの強化、職員間での業務に関する情報共有などによって業務の平準化を図るなど、時間外の縮減に向けより実効性のある対策を検討したい。

(組合)

特定事業主行動計画（第2次前期計画）に基づいた、ライフサイクルに合った働きやすい職場環境づくりについて考えを聞きたい。

また、ハラスメント防止対策の周知等を含めた取り組みについて聞きたい。

(当局)

ライフサイクルに合った職場環境づくりについては、平成27年度に策定した特定事業主行動計画に基づき、職員の仕事と育児・介護の両立支援制度の活用指針、各支援制度に係るQ&Aを作成し、職員への周知に努めているほか、男性職員に対し、育児計画書による両立支援制度の活用について積極的に働きかけるなどの取り組みを進めている。

また、昨年度からは育児等の早出・遅出勤務について対象範囲を拡大したうえで、本格実施したほか、新たに嘱託職員にも、民間の労働者に準じた育児休業等を導入するなど、支援制度の充実に努めており、今後も働きやすい職場環境づくりに向けた取り組みを推進したい。

次に、パワハラ等のハラスメント防止対策については、職員向けのパンフレットの配付、新人研修や新任課長職研修などを通じ、意識啓発や相談体制等の周知を行っているほか、臨床心理士による外部相談窓口の新設や妊娠、出産、育児、介護に係るハラスメント等について、職場において留意すべき具体的な言動等についての職員周知を図ったところであり、今後もハラスメント防止対策等の周知に努めたい。

(組合)

再任用職員の雇用期間や段階的な定年延長を含めた今後の高齢者の雇用対策について、どう考えているのか聞きたい。

(当局)

再任用職員の雇用期間については、平成26年度から定年退職者の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、職種や職務の級を問わず、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、退職者の知識や経験を効果的に活用するといった観点から、通算で3年程度の任用を基本に運用しているが、今後は、公的年金の支給開始年齢の引き上げに連動して、再任用する期間を延長していくことを予定している。

なお、国では、2033年までに、段階的に定年を65歳まで引き上げることについて、具体の検討が始められたところであり、国の動向を注視しながら、職員の高齢期における雇用の場の確保について、貴職とも情報共有したうえで検討を進めたい。

(組合)

嘱託職員の処遇改善や会計年度任用職員制度の導入に向けた労使間の協議について、どう考えているのか聞きたい。

(当局)

嘱託職員の報酬は、今年度、0.2%の増額改定を行っており、標準的な嘱託業務の時給額は、全国47の中核市や道内主要8市と比較しても高額な水準となっている。

また、会計年度任用職員については、国から考え方が示されており、具体の勤務条件の決定については、平成32年4月の施行に向け、必要に応じて貴職とも意見交換や協議を行いたい。

(組合)

臨時職員の賃金に関し自治体最低賃金の設定や、委託先や指定管理者制度の導入施設で働く労働者の賃金、雇用環境や労働条件の確保について、どのように考えているのか聞きたい。

(当局)

臨時職員の賃金については、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、統一的な基準を設けることは難しいが、本市の事務補助の賃金単価については、昨年度、増額改定しており、嘱託職員の報酬と同様、全国47の中核市や道内主要8市と比較しても高額な水準となっている。

また、委託先の従業員に支払われる賃金について、市が深く関与することは難しいが、委託先労働者の労働条件の確保については、委託業務の適正な履行や品質の確保という観点から重要なものと認識をしており、委託料の積算に当たっては、職制や業務内容に応じた賃金を適切に見積もっているほか、契約書への労働関係法令順守条項の明記、特に人的要素の高い業務への最低制限価格制度の導入などの取り組みを行っている。

(組合)

特定事業主行動計画の中で、職員一人当たりの平均年次有給休暇の取得目標を平成31年度に15日にする計画が立てられているが、休暇の取得促進についてどのように考えているのか聞きたい。

(当局)

休暇取得の促進は、時間外労働の縮減と同様に、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた重要な要素であり、これらについて、あらためて周知するとともに、休暇の取得状況を再度確認しながら、目標の達成に努めたい。

(組合)

会計年度任用職員制度や人事評価制度、再任用の雇用期間等について、今後も引き続き協議や検討の積み重ねをお願いしたい。

また、病院局における給与の見直しについては、誠意を持って協議するとともに、病院の経営状況を全体で共有できるようにお願いしたい。

最後に、委託先や自治体関係職員の賃金や労働条件の確保について、配慮をお願いしたい。

	<p>(当局)</p> <p>休暇や時間外の問題については、管理職のマネジメント強化を中心に、是正に向けしっかり取り組みたい。</p> <p>人員配置については、単に削減するだけでなく、収納率の向上が図られる場合など、増員による費用対効果の視点も必要であると考えている。</p>
交渉結果	交渉終了
備考	

(総務部行政改革課 平成30年4月25日現在)