

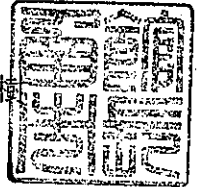
函 総 行

平成30年2月27日

函館市役所職員労働組合

執行委員長 長谷川 義 樹 様

函館市長 工 藤 壽 様



2018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きましては、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、平成27年4月には、国の取扱いを基本としながらも、地域の民間給与の反映と、より職務・職責に応じた給与体系の構築を目的として、一職一級制の導入など新たな給与制度への転換を図ったところでありま
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、その評価結果を勤勉手当および昇給に反映しているところであり、評価結果を人事給与上の処遇や職員の能力開発等に反映させることにより、組織の活性化および公務能率の向上を図ってきております。

さらに、地方公務員法の一部改正により、平成28年4月からは、地方公務員についても国家公務員と同様、人事評価制度の導入により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、本市におきましても、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行ったところであり、評価制度の信頼性と実効性を高めていくため、今後も運用上の課題等について検証しながら、人事評価制度の充実を図っ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・休日勤務の振替への徹底のほか、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、各部における時間外勤務の実態を踏まえながら、さらなる時間外勤務の縮減に向けて、より実効性のある対策を検討し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、昨年4月からは、育児・介護休業法の一部改正等に対応した育児休業および介護休暇の見直しを行ったほか、育児または介護を行う職員の早出遅出勤務についても、施行時から対象職員の範囲を拡大した上で、本格実施に移行したところであります。

今後におきましても、職員のワーク・ライフ・バランスの実現のため、次世代育成支援や女性職員の活躍などの観点を踏まえながら、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。

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、さら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、未受診者へ文書や電話による受診勧奨を徹底し、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、特定保健指導についても継続して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、臨床心理士によるカウンセリングや保健師による相談、全職員を対象としたストレスチェックのほか、若手職員や管理職向けの研修の実施など、引き続きメンタルヘルス対策の推進に努めてまいりたいと考えております。

ハラスメント防止対策につきましては、これまでハラスメント相談窓口を設置するとともに、職員向けパンフレットの配付や研修などを通じた職員への意識啓発に取り組んできたところであり、本年度からは、新

たに妊娠・出産・育児または介護に関するハラスメントについても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るとともに、管理職員を対象としたハラスメント防止研修を実施したほか、外部相談窓口の新設による相談体制の拡充に取り組んだところであります。

今後におきましても、ハラスメントのない快適な職場環境の実現のため、引き続き職員への意識啓発等に努めるとともに、適切な防止措置を講じ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、今後も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

本市におきましても法の施行に合わせ、平成32年4月から、新たな会計年度任用職員の任用を想定しておりますことから、平成30年度中には、具体的な任用・勤務条件をはじめ、その活用方法等を整理し、条例改正まで行いたいと考えております。

なお、会計年度任用職員の制度導入に当たりましては、法の趣旨である臨時・非常勤職員の任用根拠の明確化・適正化はもとより、当該制度の導入を契機として、組織として最適と考えられる任用・勤務形態の人員構成とすることにより、厳しい財政状況にあっても、的確に行政サービスを提供できる簡素で効率的な行政組織を実現していくことも重要であると考えておりますことから、このような観点を踏まえながら、具体の活用方法や各種勤務条件等について、適切に検討してまいりたいと考えております。

公契約条例は、自治体発注契約の労働者賃金について、一定額以上の支払いを契約の相手先に義務付けるものでありますが、すべての契約を条例の対象とすることは物理的に困難であり、実効性の確保や労務単価の設定方法、契約後の調査方法などの課題もあるものと認識しております。

そのような中、旭川市では、平成28年12月定例会において、議員提案による公契約条例案が提出され、全会一致で可決、成立されたところでありますが、この旭川市の条例は、自治体独自の最低賃金額を設定しない、いわゆる「理念型」と呼ばれる公契約条例であります。

旭川市では、公契約条例の施行後、2年を超えない範囲内において、当該条例の運用状況について、学識経験者などの意見を聴いて検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとしており、市といたしましては、当面、旭川市や公契約条例を制定している他の自治体の取

り組みを注視しながら、今後とも随時、調査してまいりたいと考えております。

本市におきましては、業務委託契約書に労働関係法令を遵守する条項を明記しているほか、人的要素の高い業務委託の入札において、最低制限価格制度を導入するとともに、入札参加者全員から労働関係法令遵守の「確約書」を、落札業者からは「積算内訳書」の提出を求めるなどの取り組みを行ってまいりました。

また、平成26年5月からは、地域別最低賃金額引上げ後に、業務従事者に係る労働関係法令の遵守状況を確認するため、受託業者に対し支払賃金や社会保険等の加入状況などを確認する取り組みを行っており、疑義が認められた場合は受託業者が保有する賃金台帳などにより調査し、法令違反があった場合は改善指導などを行うこととしています。

さらに、平成28年度から、建物清掃業務委託において、「総合評価落札方式」による競争入札を試行導入したところではありますが、その中で「支払賃金」や「通勤手当の支給」といった、配置予定従事者の労働環境を評価する項目を設けたところでもあります。

市といたしましては、当面、旭川市の取り組みを注視しながら、公契約条例を制定している他の自治体の実施状況について、今後とも随時、調査してまいるとともに、適正な労働環境の確保に資する取り組みを進めてまいりたいと考えております。

市が発注する業務委託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も、市が関与しづらい面があるものと考えておりますが、業務委託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、締結する全ての業務委託の契約書において、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もあります。

また、委託業者につきましても、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ています。

さらに、平成26年5月からは、地域別最低賃金額引上げ後に、業務従事者に係る労働関係法令の遵守状況を確認するため受託業者に対し、支払賃金や社会保険、労働保険の加入状況、定期健康診断の受診状況を確認するなど、適正な労働環境の確保に努めているところでもあります。

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ます。